

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

LA CRISE DU SYNDICALISME AMÉRICAIN (1933-1939)

THÈSE POUR LE DOCTORAT

présentée et soutenue le 5 Juillet 1939, à 13 h. 30

PAR

EDWARD N. AGOPIAN

Président : M. EDOUARD DOLLÉANS, professeur.

Suffragants { MM. R. PICARD, *professeur.*
JAMES, *professeur.*

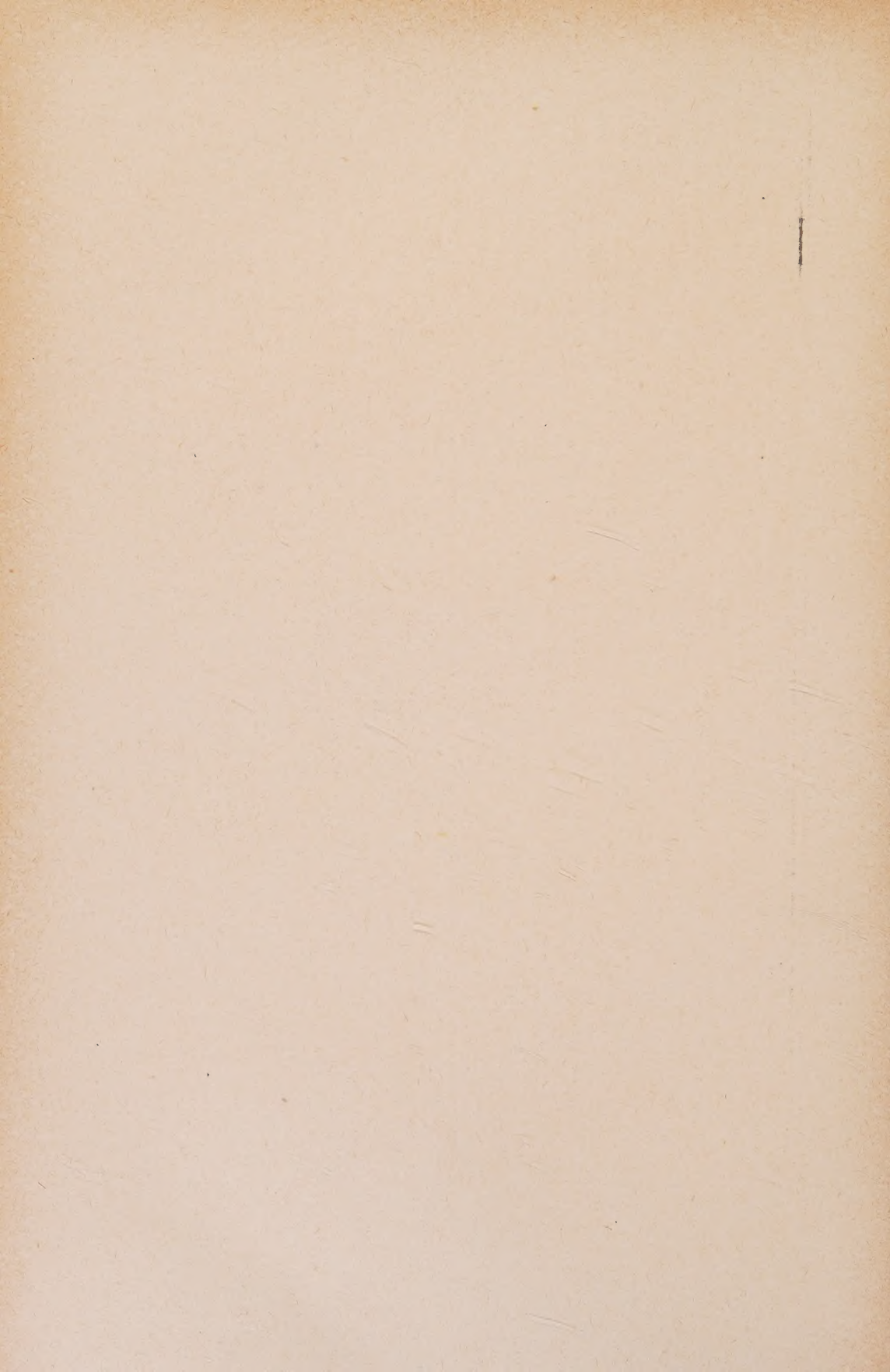
PARIS

LES ÉDITIONS DOMAT-MONTCHRESTIEN

F. LOVITON ET C^{ie}

158-160, RUE SAINT-JACQUES

1939





Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41547520_0067

LA CRISE DU SYNDICALISME
AMÉRICAIN (1933-1939)

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses. Ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

UNIVERSITÉ DE PARIS — FACULTÉ DE DROIT

LA CRISE DU SYNDICALISME AMÉRICAIN (1933-1939)

THÈSE POUR LE DOCTORAT

présentée et soutenue le 5 Juillet 1939, à 13 h. 30

PAR

EDWARD N. AGOPIAN

Président : M. EDOUARD DOLLÉANS, professeur.

Suffragants { *MM. R. PICARD, professeur.*
JAMES, professeur.

PARIS

LES ÉDITIONS DOMAT-MONTCHRESTIEN

F. LOVITON ET C^{ie}

158-160, RUE SAINT-JACQUES

1939



A MA MÈRE,
A LA MÉMOIRE DE MON PÈRE

Nous tenons à remercier M. Albert Guigui, dont la compétence syndicaliste fait autorité. Il a bien voulu nous faire profiter de sa longue expérience du mouvement ouvrier et des constatations qu'il a pu faire pendant son séjour aux Etats-Unis d'avril 1937 à septembre 1938. Grâce à lui, nous avons pu mieux comprendre les problèmes intérieurs qui se posent pour le syndicalisme américain.

Nous désirons aussi remercier très chaleureusement M. Henry Liebmann, de New-York, qui, avec la plus grande bienveillance, nous a fait profiter de sa grande érudition et de sa connaissance approfondie des questions sociales américaines. Nous tenons à lui exprimer notre gratitude pour la générosité avec laquelle il a mis à notre disposition une vaste documentation.

LA CRISE

DU

SYNDICALISME AMÉRICAIN

(1933-1939)

INTRODUCTION

L'esprit d'entreprise des premiers pionniers aux Etats-Unis était fait d'une énergie et d'une ambition qui ne connaissaient pas de bornes. Un individualisme farouche imprégnait jusqu'aux principes mêmes de cette société assez primitive ; la raison du plus fort régnait et ce culte de l'énergie qui n'était tempérée par aucune philosophie sociale réglait les rapports entre les hommes.

La passion de la réussite personnelle avait pour conséquence un mépris complet des faibles et de ceux que les circonstances ne favorisaient pas. Nul ne songeait à discuter les principes de violence qui assuraient aux Etats-Unis un essor d'une rapidité sans précédent ; le pays offrait des possibilités dont on n'apercevait pas la fin et chacun pouvait espérer avoir un jour sa part de ces richesses apparemment illimitées.

Les Etats-Unis étaient bien le « land of opportunity » qui attirait tous les déshérités d'Europe. Mais ce rêve de libération par l'enrichissement qui faisait accepter aux travailleurs les plus pénibles privations et la dureté de leur condition apparaissait de plus en plus irréalisable par suite des progrès de l'organisation technique et de l'afflux sans cesse croissant des immigrants.

Les nouveaux arrivants surtout se rendirent compte

qu'ils devaient se contenter de leur rôle d'ouvriers ; peu à peu certains hommes comprirent qu'ayant accepté comme définitive leur condition, ils devaient organiser celle-ci sur des bases plus favorables.

La classe ouvrière était née. L'esprit individualiste des débuts devenait un danger pour ceux que la cristallisation sociale avait fixés ; ils étaient à la merci des capitaines d'industries qui perfectionnaient sans cesse leur organisation technique, mais se souciaient fort peu d'améliorer le sort de leur « matériel humain ».

Les classes laborieuses ont mis longtemps à prendre conscience d'elles-mêmes et de leur force ; leurs premières révoltes ne furent qu'occasionnelles : provoquées par des événements purement locaux, elles se contentaient de résister à des abus par trop criants. La nécessité de l'organisation n'a réussi à s'imposer que lentement et après bien des vicissitudes. Les dissensions entre travailleurs et la lutte continuelle menée par les patrons (imbus des principes de violence grâce auxquels ils avaient bâti leur puissance) furent les principaux obstacles qui s'opposèrent à la formation des organisations ouvrières.

Le groupement professionnel dans le syndicat a permis aux ouvriers de trouver le moyen propre à appuyer leurs revendications. Les travailleurs ont compris la valeur de cette idée mais les résultats de cette méthode ont été lents à répondre aux possibilités qu'elle contenait. Le syndicalisme américain représente un effort qui, depuis trois-quarts de siècle s'est poursuivi et s'affirme avec de plus en plus d'énergie.

Cet effort s'est sans cesse accru en se perfectionnant. Mais si les hommes, qui, au cours des temps, ont joué un rôle dans le mouvement syndical, avaient pour même idéal d'améliorer la condition et le sort des travailleurs en disciplinant leurs forces, ces hommes ont été divisés et se sont opposés de façon souvent violente quant aux moyens les meilleurs d'atteindre ce but.

Depuis quelques années la lutte est particulièrement

vive aux Etats-Unis. Elle met aux prises deux organisations, la Fédération Américaine du Travail, et le Comité d'Organisation des ouvriers en syndicats industriels, ou C. I. O. La première préconise le groupement des ouvriers en syndicats de leurs corps de métier ; la seconde cherche à grouper en un seul syndicat tous les ouvriers d'une même industrie.

L'histoire du syndicalisme américain depuis 1933 traduit leur rivalité, qui se développe âprement jusqu'au jour où le C. I. O. est exclu de la Fédération Américaine du Travail.

Le 3 août 1936¹ le Conseil Exécutif de l'A. F. L. (American Federation of Labor), se réunit pour statuer sur le cas du « Committee for Industrial Organization » (C. I. O.) ; treize des quinze vice-présidents du Conseil sont présents. Le procès est jugé d'avance si tant est qu'on puisse parler de procès, puisque la défense n'est même pas représentée. L'opinion des juges est toute faite, et, lorsque John P. Frey se lève pour affirmer que le C. I. O. est en rébellion ouverte contre l'A. F. L., il ne trouve pas de contradicteurs. Il ajoute que tout compromis avec John Lewis leader du C. I. O. est impossible et ses douze interlocuteurs sont unanimes à approuver ses déclarations.

Mais une intervention innattendue se produit le lendemain. David Dubinsky, président de l'Internation Ladies Garment Workers Union, qui revient d'une conférence internationale des syndicats en Europe, se hâte vers Washington pour assister au verdict. David Dubinsky fait des efforts désespérés afin d'influencer le Conseil ; il supplie celui-ci d'attendre le Congrès Annuel de la Fédération qui doit avoir lieu en novembre, et il se porte garant que le C. I. O. s'inclinera devant le vote de la majorité bien qu'un vote des deux tiers soit nécessaire pour prononcer la suspension. Il met en question la compétence du Conseil Exécutif, affirmant que celui-ci em-

piète sur le rôle du Congrès et dépasse ainsi ses pouvoirs; que la décision qu'il va prendre fera à la cause de l'organisation du travail un mal irréparable.

En dépit de ces objurgations, le Conseil Exécutif maintient son point de vue, et le C. I. O. est suspendu, les unions y adhérant ayant trente jours pour l'abandonner. On leur demande, déclare William Green, président de la Fédération de renoncer à appuyer moralement et matériellement une organisation rivale au sein de l'A. F. L.

Le Conseil Exécutif ne peut admettre, déclare-t-il encore dans son discours du 5 août, l'existence d'un groupe minoritaire dont les membres sont en rébellion ouverte contre le principe démocratique de la majorité, comme ils l'ont montré lors du dernier Congrès de la Fédération Américaine du Travail.

William Green prend bien soin d'affirmer que la décision prise n'est nullement liée à la controverse entre partisans de l'organisation de métier et de l'organisation industrielle. On ne demande nullement aux affiliés du C. I. O. de renoncer au principe de l'organisation industrielle, mais seulement à la dualité syndicale; ils sont mis en demeure de choisir entre le C. I. O. et l'A. F. L. La décision du Conseil Exécutif signifie qu'il leur est impossible de continuer à faire partie des deux organisations à la fois.

William Green continue en mettant en relief la patience du Conseil vis-à-vis du C. I. O.; lorsqu'il a demandé aux représentants des syndicats de venir s'expliquer le 5 juillet 1936 sur leur refus de dissoudre leur organisation, le Conseil espérait ainsi, déclare-t-il, arriver à un accord juste et satisfaisant pour tous. Mais l'initiative du Conseil a été repoussée de façon méprisante. La décision à prendre est claire. Quand un principe vital est en jeu, il ne peut s'agir d'une simple perte d'effectifs. Lorsque des ambitieux cherchent à constituer une organisation rivale pour imposer une décision minoritaire, le Conseil Exécutif décide qu'ils n'auront pas la

liberté d'agir ainsi au sein de la Fédération Américaine du Travail.

Cette séance, au cours de laquelle fut prononcée la suspension du C. I. O., nous fait connaître la plupart des acteurs que nous rencontrerons par la suite :

La Fédération Américaine du Travail et son chef William Green ;

Le C. I. O. et son chef John Llewelyn Lewis.

L'une et l'autre formeront les deux premières parties de notre étude ; la troisième sera consacrée à la description du mouvement syndical dans les principales industries, notamment depuis 1933, et la quatrième étudiera la politique de Roosevelt dans ses rapports avec l'organisation du travail.

PREMIÈRE PARTIE

LA FÉDÉRATION AMÉRICAINE DU TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

NAISSANCE DE LA FEDERATION AMERICAINE DU TRAVAIL

Nombreuses et de moyenne importance au commencement du siècle dernier, les entreprises américaines ont rapidement obéi à la loi de concentration. De gigantesques groupements se sont formés et les trusts ont pris des formes monumentales.

Des associations de travailleurs apparaissent, dont la vie, lorsqu'elle n'était pas éphémère, restait vacillante. Pauvres et groupant peu d'adhérents, elles possédaient des moyens d'action trop limités pour obtenir des résultats satisfaisants ; aussi lance-t-on l'idée de former une association nationale du travail afin de pouvoir négocier avec les patrons. Formé en 1864, l'International Industry Assembly of North America, manquant de fonds, s'évanouit à peine née. Le National Labour Union, fondé deux ans après, malgré un programme qui, même actuellement, paraîtrait très moderne, disparaît dans la discorde, sans s'être donné ni véritable organisation, ni plan d'action.

Cependant cette union n'avait pas été tout à fait inutile, car elle avait permis de réfléchir : lorsqu'elle s'effondre en 1872, plusieurs tendances se font jour, con-

cernant la forme et les buts d'une association nationale du travail.

L'organisation secrète, « l'Ordre des Chevaliers du Travail », due à l'initiative de neuf tailleurs de Philadelphie en 1869, et qui avait gardé son caractère occulte, devient une organisation nationale en 1878. L'ordre groupait ensemble petits patrons et ouvriers, et proclamait la nécessité d'une organisation universelle de tous les travailleurs, qualifiés ou non.

En 1881, apparaît une organisation groupant les syndicats de métier ; ces associations unies entre elles manifestent le désir de conclure un accord avec les chevaliers. Mais comme ceux-ci s'opposaient à l'idée du syndicalisme de métier, elles décident de s'orienter vers une organisation nationale distincte. Le nouveau groupement prit le nom de « Federation of Organised Trades and Labor Unions of the U. S. A. and Canada ».

Durant les années qui suivent, on voit apparaître aux Etats-Unis une vaste agitation ouvrière qui a pour résultat le développement rapide de l'ordre des Chevaliers du Travail.

Des transformations profondes s'opéraient dans l'industrie, et qui allaient changer toute la vie économique. D'autre part, les milliers d'immigrants qui venaient d'Europe et consentaient à travailler à très bas prix, constituaient une menace sérieuse pour l'ouvrier américain qui n'avait pas d'organisation pour le défendre.

Désirant produire le plus possible aux plus bas prix, s'occupant peu des exigences ouvrières, les employeurs s'opposaient à tout essai d'organisation et refusaient de traiter avec les unions.

Les ouvriers se tournent alors vers les Chevaliers du Travail, qui acceptaient tous les ouvriers, qualifiés ou non. La confiance des ouvriers dans l'Ordre fut accrue par les succès remportés par ce dernier dans plusieurs grèves ferroviaires, dont l'une aboutit à un accord avec Jay Gould, antisyndicaliste endurci. La vogue de l'Ordre fut immense à un moment donné.

La condition de la Fédération of Organised Trades and Labour Unions présentait un contraste saisissant avec le développement florissant des Chevaliers. La Fédération n'était encore qu'un groupement insignifiant. On crut, à un moment donné, qu'un accord serait conclu entre les chevaliers et la Fédération, étant donnée l'aide apportée durant les grèves par les ouvriers spécialisés, qui tenaient les postes stratégiques de l'industrie, aux ouvriers semi ou non qualifiés, d'autant plus que dans les unions de métier on rencontrait de nombreux sympathisants à la cause des Chevaliers.

Mais à partir de 1885, les relations entre les deux organisations changent, en raison de l'accroissement énorme du nombre des Chevaliers qui s'élevaient, à cette époque, à 700.000 environ. Beaucoup d'unions locales de métier adhèrent en groupe à l'Ordre. L'isolement de la Fédération est aggravé d'une part par les méthodes agressives des Chevaliers, d'autre part par la volonté qu'avaient ces derniers de faire de l'Ordre l'Organisation de tous les travailleurs, dans laquelle les unions de métier devraient entrer, même contre leur gré.

L'opposition entre les Chevaliers et la Fédération est encore accentuée en 1886, lors du mouvement pour la journée de huit heures.

La Fédération, à son Congrès de Chicago, en 1884, avait adopté une résolution, décidant qu'après le 1^{er} mai 1886, la journée de travail serait de huit heures. Sur le point de disparaître, elle a recours à la grève universelle. En mars 1886, l'agitation prend des proportions qui inquiétaient, à juste titre, les esprits ; le 1^{er} mai, 350.000 ouvriers étaient en grève.

C'est à Chicago que le mouvement a son développement le plus considérable. C'est dans cette ville que le 4 mai, au meeting d'Haymarket Square, une bombe éclate : et cet événement provoque de la part des autorités une dure répression contre les militants ouvriers ¹.

1. Voir *Histoire du Mouvement Ouvrier*, 1871-1936. Ed. Doléans, p. 110.

En même temps que se poursuivait le mouvement pour les huit heures, les syndicats de métier commençaient à s'effrayer du développement pris par l'Ordre des Chevaliers du Travail.

Un appel fut lancé par les dirigeants de cinq syndicats de métier, et dans une conférence tenue à Philadelphie, vingt-deux délégués représentant dix-neuf unions de métier comprenant en tout 140.000 membres protestèrent contre l'Ordre dont les effectifs s'accroissaient à leurs dépens en enrolant des unions locales toutes entières. Mais affirmant leur foi dans la solidarité des intérêts du travail, ils proposèrent à l'Ordre de s'entendre avec eux sur les bases suivantes : les Chevaliers devaient cesser d'organiser les métiers dans lesquels les ouvriers étaient déjà groupés en unions, sans le consentement de ces dernières ; les Chevaliers démembraient leurs assemblées de métier, et renonceraient à intervenir dans les grèves, comme ils avaient pris l'habitude de le faire.

A vrai dire, ces propositions constituaient plutôt un ultimatum qu'une base de négociations destinées à conduire à la conclusion d'un traité de paix. Aussi, les Chevaliers ignorent-ils les unions de métier et leur proposition de paix, lorsqu'ils tiennent l'Assemblée Générale de l'Ordre le 4 octobre 1886 à Richmond.

Les mêmes cinq dirigeants décident alors de faire appel à tous les syndicats de métier du pays. Une conférence est organisée à Columbus dans l'Ohio, en décembre 1886, dans le but de resserrer les liens unissant tous les syndicats de métier d'Amérique. Quarante-cinq délégués représentant vingt-cinq syndicats sont présents ; dans un mouvement unanime de défense contre les Chevaliers du Travail, les délégués décident de s'unir en une Fédération Américaine du Travail pour aide et assistance mutuelles. Au même moment la Fédération of Organized Trades and Labor Unions, réuni à Columbus, décide de s'unir à la nouvelle Fédération.

La Fédération Américaine du Travail est née. Elle

restera pendant longtemps l'armature maîtresse du syndicalisme américain, l'Ordre des Chevaliers du Travail ayant pratiquement disparu en 1900, par suite de la désaffection des groupes hétérogènes qui la composaient. Au lendemain même de la naissance de la Fédération, les ouvriers se rendent compte qu'ils appartenaient à un groupements dont les intérêts sont en conflit avec ceux de la classe patronale, et que, par conséquent, l'Ordre qui groupe à la fois ouvriers et petits patrons ne pouvait défendre des intérêts purement ouvriers. D'autre part, les ouvriers qualifiés comprennent que leurs intérêts ne peuvent être protégés que par leurs unions de métier respectives. Enfin, les immigrants qui avaient été portés à s'enroler dans l'Ordre, déçus du peu d'attention qu'on leur portait, prennent la résolution de lutter par eux-mêmes.

Ainsi, patrons, ouvriers spécialisés et immigrants se retirent peu à peu de l'Ordre, et celui-ci sans cesse persécuté par les employeurs laisse la place libre à la Fédération Américaine du Travail.

La Fédération n'avait plus rien à craindre des Chevaliers. Elle doit pourtant continuer à lutter afin d'atteindre son principal objet : réaliser l'union de tous les travailleurs qualifiés dans une seule organisation.

En effet, de par sa structure propre, elle était en butte aux récriminations de tous ceux qui jugeaient que le syndicalisme devait reposer sur une base industrielle : à savoir le groupement dans un seul syndicat de tous les ouvriers travaillant dans une même industrie, et non plus comme dans la Fédération, la représentation des intérêts d'un corps de métier dont les membres sont dispersés dans diverses entreprises.

Les principaux dangers qu'elle a rencontrés sur son chemin ont été le risque de scission et la création d'organisations nouvelles en dehors d'elle ; l'histoire du syndicalisme américain est riche en tentatives de cet ordre.

Un des premiers syndicats industriels fondés en opposition directe avec la Fédération apparut en 1893, lorsque Eugène V. Debs lança l'American Railway Union. Organisation ouverte à tous les employés de chemins de fer, l'A. R. U. suscita une grande vague de popularité ; Debs fut à un moment donné un des leaders ouvriers les plus en vue de son temps ; mais ce succès fut de courte durée. Debs fut emprisonné et l'American Railway Union disparut, à la suite d'une grève contre la Compagnie Pullman.

En 1895 les socialistes, sous la conduite de Daniel de Léon, formèrent une organisation qui fut appelée la Socialist Trade and Labor Alliance. Quoique l'Alliance réussit à entraîner hors de la Fédération un nombre assez important d'ouvriers dans les industries du charbon et du textile, elle ne constitua jamais une menace sérieuse pour la Fédération.

Une nouvelle atteinte à la prépondérance de la Fédération apparaît en 1897 lorsque la Western Federation of Miners décidait de former une organisation indépendante.

Fondée en 1893 par les mineurs de l'Ouest, la W. F. L. avait adhéré à la Fédération en 1895. Mais elle cessa toutes relations avec cette dernière à la suite du refus manifesté par l'A. F. L. de prêter son appui à une grève menée par les mineurs de Leadville (Colorado).

La Western Federation of Miners changea son nom en celui d'American Labor Union, atteignit son apogée vers 1903, puis déclina ; la seule importance qu'elle ait eu par la suite, a été sa participation à la création du mouvement des Industrial Workers of the World.

Le 27 juin 1905 les délégués de plusieurs groupements de gauche, dont l'American Labor Union, se rencontrent à Chicago et fondent les Industrial Workers of the World. Ceux-ci organisent leur mouvement afin de protester contre le syndicalisme de métier et le programme conservateur de la Fédération. Son but est d'organiser les ouvriers par industrie, d'abattre le système capita-

liste et d'instaurer un gouvernement socialiste. Les I. W. W. se rapprochent de l'ordre des Chevaliers, en ce qu'ils groupent tous les ouvriers qualifiés ou non, mais ils en diffèrent par la base industrielle qu'ils donnent à leur organisation. Les groupes variés formant les I. W. W. représentaient des idées très différentes. Réunis en raison de leur opposition à l'A. F. L., chaque groupe essaie d'obtenir le contrôle de la nouvelle organisation. En 1908, les extrémistes parmi les I. W. W. s'emparent de la direction du mouvement. Il en résulte une scission ; deux groupes se forment : l'un socialiste et d'influence moindre, l'autre révolutionnaire, qui, sous le contrôle des anarchistes, devient célèbre durant les années qui suivent.

Les méthodes adoptées par les I. W. W. étaient directement opposées à celles de la Fédération. Ils préconisaient l'emploi de la violence, de la grève brutale et imprévue, du sabotage. Leur force ne provenait pas tant de la puissance de l'organisation mais de ses méthodes ; la qualité des adhérents empêchait en effet toute stabilité. Les I. W. W. se recrutaient surtout parmi les ouvriers nomades qui ne s'attachaient à aucun genre de travail déterminé, et principalement dans l'Ouest.

C'est dans cette région que les I. W. W. remportèrent leurs plus grands succès. Dès que les adhérents se trouvaient réunis en nombre suffisant, ils déclenchaient un mouvement dont la plus grande chance de succès était la violence.

L'inquiétude éprouvée par le patronat devant les méthodes des I. W. W. gagna le gouvernement, et dès l'entrée en guerre des Etats-Unis, des mesures furent prises en vue de la suppression du mouvement.

Des lois anti-syndicales furent adoptées dans plusieurs Etats. Les membres I. W. W. furent traités avec une grande brutalité, et les chefs du mouvement emprisonnés.

Entre temps, les dissensions internes s'accroissaient, ayant pour cause les divergences d'opinion sur la ques-

tion de l'affiliation à la première internationale communiste. En 1920, un referendum s'opposa à l'affiliation ; toutefois, une certaine sympathie régnant à l'égard des communistes, bon nombre des chefs I. W. W. désertèrent le mouvement pour joindre le parti communiste.

Cette nouvelle scission affaiblit définitivement le mouvement, et depuis 1924, la presque totalité des Industrial Workers of the World a été absorbée par les autres unions existantes.

Les dirigeants de la Fédération Américaine du Travail, instruits par l'histoire du syndicalisme américain, ont compris que la fusion de tous les groupements ouvriers en une seule organisation était la condition même du développement pour le syndicalisme américain ; dès lors, la Fédération devait rester la seule organisation ouvrière des Etats-Unis, ou disparaître. Ils ont eu la ferme volonté d'imposer et de maintenir, coûte que coûte, même au prix de concessions sur les principes, l'unité syndicale. Aucun « modus vivendi » ne leur paraît admissible avec une autre organisation ouvrière indépendante.

Mais une telle ambition porte en elle-même ses causes de faiblesse ; l'unité syndicale, toujours en voie d'être réalisée, ne l'est jamais. A mesure qu'une organisation groupe un plus grand nombre d'individus, elle absorbe un plus grand nombre de tendances qui sont autant de germes de discorde et de séparations nouvelles. Cette unité semble n'être jamais qu'un équilibre infiniment précaire et pour le maintien duquel une lutte incessante est nécessaire.

Cette lutte, la Fédération Américaine du Travail en est toujours sortie à peu près victorieuse, mais jamais elle n'a réussi à asseoir son autorité sur des bases indiscutables, décourageant toute opposition possible ; nous verrons que son organisation et ses principes mêmes, limitent dans une certaine mesure ses chances de développement.

D'autre part, cette organisation vieillie a pris, avec l'âge, une certaine raideur conservatrice, et d'aucuns l'accusent de ne plus répondre aux questions qu'a suscitées l'évolution de l'organisation industrielle, depuis le siècle dernier.

C'est pourquoi, sentant la force de l'opposition qui grandit dans son sein, et consciente de ses faiblesses, l'A. F. L. hésite longtemps avant de déclencher une crise. Ce n'est qu'après plusieurs mois qu'elle se décide à déclarer, en 1936, la suspension de la « Committee for Industrial Organisation » ou C. I. O., qui, formée à l'intérieur de la Fédération, représentait la négation même de ses principes fondamentaux.

Cette exclusion tardive est encore en quelque sorte un aveu de faiblesse. Sentant son impuissance à résister à cette tendance nouvelle du syndicalisme, elle tente de lui ôter toute force, en lui retirant l'arrière plan moral que représente l'autorité de la Fédération.

Si cette exclusion a été aussi tardive, c'est que les dirigeants de la Fédération savaient bien que cette nouvelle organisation, répondant aux exigences nées de l'évolution sociale et industrielle actuelles, constituait une véritable menace à leur dominance sur le front américain du travail.

CHAPITRE II

GENESE D'UN SCHISME

La Fédération Américaine du Travail, depuis sa création maintenant ancienne, a conservé inaltérés ses principes primitifs, ce qui laisse supposer combien ils étaient solidement et sagement établis. Ces principes dérivent tous de l'idée directrice qui sert de base à son activité ; organiser les ouvriers par corporations bien définies : c'est le syndicalisme de métier.

A l'opposé de cette tendance, — et là se résume l'histoire du syndicalisme américain depuis ses débuts — s'élève une autre volonté : organiser tous les ouvriers appartenant à une même industrie (qu'ils soient manœuvres, électriciens, machinistes ou qu'ils exercent n'importe quel autre métier), en un seul syndicat ; le syndicat d'industrie.

La pérennité de l'A. F. L. est la conséquence de la continuité des vues régnant dans l'esprit de ses dirigeants. Aussi semble-t-il intéressant d'indiquer comment les hommes qui avaient en main la conduite de la Fédération l'ont toujours orientée du même côté.

Jusqu'à sa mort, Samuel Gompers en demeura président. Sous sa férule, le syndicalisme de métier, son idéal, resta donc la marque de l'A. F. L.

Véritable apôtre, Gompers avait la foi, et lorsqu'il mourut à San Antonio en 1923, les dernières paroles qu'il adressa aux fidèles lieutenants groupés autour de son lit de mort furent pour leur demander de poursuivre son œuvre.

Gompers disparu, la question de la succession à la présidence se posa avec d'autant plus de violence que le poste était intéressant et par là même fort convoité.

Du groupe des candidats deux hommes semblaient se détacher. L'un, Matthew Woll, était l'un des hommes de confiance de Gompers. L'autre, William Green, avait su gagner l'appui du syndicat des mineurs qui, par sa puissance et sa discipline, devait assurer son succès. Green était secrétaire-trésorier de ce syndicat alors dirigé par J.-L. Lewis, l'actuel président du C. I. O.

C'est après avoir juré fidélité à Lewis que Green put compter sur le vote des mineurs. Ce fut ainsi Lewis, dont les idées s'opposaient à celles de Gompers, qui désigna implicitement un successeur à ce dernier.

Certes Lewis aurait préféré être lui-même élu, mais déjà à cette époque, champion du syndicalisme d'industrie, il savait qu'il se heurterait à l'opposition formelle des présidents de syndicats de métier. Aussi l'élection de Green servait-elle mieux ses fins.

Green fut élu président en 1923 ; en 1939, il est toujours à la tête de la Fédération. Mais, si en 1923 Green était l'homme de Lewis, en 1939 Green est l'homme qui lutte contre Lewis. Une telle transformation n'est étrange qu'à première vue ; les événements l'expliquent.

En effet, dans les dix années qui suivirent la première élection de Green, la puissance du syndicat des mineurs va se réduisant sans cesse au sein de l'A. F. L. ; la crise s'est appesantie sur les mines, les puits se sont fermés et les démissions affluent au siège de l'United Mine Workers.

La prépondérance passe aux syndicats du bâtiment et aux syndicats de métier en général. Conduisant sa barque selon le vent, Green, homme souple et qui n'avait pas d'ennemis, sut si bien manœuvrer qu'il est maintenant le porte-drapeau des unions de métier et affirme sa fidélité au message de Gompers.

Lewis était battu, et nul ne pensait que ses idées triompheraient, quand en 1933 la National Industrial

Recovery Act, appuyant la tendance actuelle du syndicalisme américain — le syndicalisme industriel — lui offrit une occasion inespérée. Soudainement des centaines de milliers d'ouvriers se ralliaient au syndicalisme, mais ce syndicalisme devait être nécessairement un syndicalisme d'industrie car la fraction la plus importante des ouvriers est celle des manœuvres.

Or ceux-ci n'avaient pas de place chez Green. Mais ces masses trouvèrent alors au sein même de la Fédération leur représentant.

John Lewis relevant la tête, demande que les unions de métier abandonnent leurs droits de juridiction¹ et rendent ainsi possible une organisation syndicale groupant tous les ouvriers.

Les dirigeants de l'A. F. L. refusent car ils voient clairement qu'accepter une telle proposition équivaut à signer leur arrêt de mort.

Lewis crée alors le Comité pour l'organisation des ouvriers en syndicats industriels (Committee for Industrial Organization ou C. I. O.) tandis que l'A. F. L. conserve son ancienne structure.

Cette esquisse rapide montre l'inflexibilité doctrinale des dirigeants de la Fédération Américaine du Travail, et éclaire l'étude que nous allons maintenant faire de la philosophie et de la structure de l'A. F. L.

1. Au point de vue syndical, on entend par droit de juridiction aux E. U. le droit exclusif pour un syndicat de représenter les travailleurs d'une profession donnée et d'exercer le monopole de cette représentation en revendiquant les ouvriers qui se seraient faits inscrire au syndicat d'un autre métier. Voir p. 37.

CHAPITRE III

PHILOSOPHIE ET STRUCTURE DE LA FEDERATION AMERICAINE DU TRAVAIL

La Fédération avait eu, dès son origine, un objet précis ; améliorer la situation matérielle de ses membres, tâche ardue qui suffisait à employer toute son activité.

Utilisant toutes ses forces, et tirant parti de toutes ses facultés, elle n'y suffisait pas encore. L'on comprend que dans de telles conditions, elle se soit abstenue de toute construction idéologique, et que les philosophes sociaux n'aient pas trouvé en son sein un terrain favorable à l'éclosion de leurs idées.

Sitôt constituée, la Fédération s'est vue obligée de combattre ; elle l'a fait courageusement et ardemment, mais au jour le jour, et sans obéir à des principes directeurs inflexibles et immuables.

Cependant, si l'on examine son comportement en face des problèmes qu'elle avait à résoudre, l'on peut se rendre compte que ses actions, aussi diverses soient-elles, entrent dans des cadres de pensée bien définis, et aussi vieux qu'elle.

Les hommes pris individuellement, qu'ils le veuillent ou non, qu'ils le sachent ou l'ignorent, peuvent toujours être classés dans des catégories ; pour les principes sociaux, il en est de même. Lorsque des organisations à but social sont créées, certaines se constituent pour réaliser une idéologie, dont l'application est leur raison d'être ; d'autres se forment pour satisfaire le bien-être de leurs membres, pour améliorer leur « *standard of life* »...

C'est ensuite seulement que le travail de l'esprit interviendra pour tirer de leurs actions, les principes directeurs qui y étaient inclus, mais qui devaient être décapés pour apparaître en pleine lumière. Autant par sa volonté propre que par sa structure, l'A. F. L. s'est toujours refusée à réaliser un but idéal mais lointain, idéal parce que lointain.

Créée pour améliorer le sort des ouvriers, elle pensait que cette amélioration devait se faire dans les cadres existants de la société, tout bouleversement de la société, en effet, ayant pour seul résultat certain un arrêt de l'enrichissement du pays, donc de celui des ouvriers qui en sont la classe la plus importante.

« Les problèmes de demain recevront une solution demain », a dit Samuel Gompers. On ne peut être plus affirmatif. Du reste, c'est là langage bien naturel, étant donné ce qu'est l'A. F. L... Ne recrutant guère ses membres que parmi les ouvriers qualifiés, elle forme un groupe étroit et bien déterminé, qui suit ses intérêts et veut les réaliser rapidement. Le syndicalisme idéaliste et universel recevra des marques d'estime, mais les aspirations généreuses des Chevaliers auront fait place à une philosophie peut-être moins élevée... car les ouvriers ont leur pied sur la terre, sinon sur la boue. Pour les en tirer, la Fédération, craintive ou plutôt apathique, en face de la théorie, a été excessivement audacieuse dans la pratique.

Puisqu'elle combattait pour des objectifs qui pouvaient être atteints en quelques années, mieux manger, mieux vivre, mieux dormir, chaque occasion lui était bonne pour appuyer ses revendications et obtenir des résultats tangibles et proches. Elle improvisait sans cesse sa tactique suivant son intérêt et les variations de sa situation, ce qui s'appelle en politique opportunisme, en philosophie pragmatisme, et en morale égoïsme.

Trois maximes sont implicitement contenues dans chacun des actes de la Fédération et pourraient constituer sa Déclaration des Droits :

L'A. F. L. poursuit des résultats tangibles et proches, sans principes quant aux fins dernières de son action ;

L'A. F. L. adapte ses méthodes aux exigences changeantes du milieu, et ne cherche pas à adapter le milieu à ses exigences ;

L'A. F. L. constitue un groupe bien défini, et ne s'occupe que des intérêts de ce seul groupe.

Une telle charte, même non expressément formulée, peut sembler rudimentaire et d'inspiration peu élevée. Il n'en est pas moins vrai que c'est grâce à de telles méthodes que la Fédération a construit toute sa puissance. Le C. I. O. a du reste témoigné de leur excellence lorsque, s'érigeant en organisme rival, il s'est empressé de les adopter comme ligne de conduite¹.

STRUCTURE DE LA FÉDÉRATION AMÉRICAINE DU TRAVAIL.

La Fédération Américaine du Travail a été formée de syndicats nationaux ou internationaux² cherchant dans le groupement, un moyen d'imposer leurs exigences aux patrons.

Le groupement des ouvriers appartenant à un même corps de métier dans une localité donnée forme l'union locale de métier. L'ensemble des unions locales d'un même métier forme le syndicat ou l'union nationale. Une charte est conférée par le syndicat national à l'union locale ; cette charte devra évidemment être rédigée dans les limites de celle accordée par la Fédération à l'union nationale elle-même. Une union locale ne peut adhérer directement à la Fédération ; elle doit d'abord faire partie de l'union nationale de son métier.

Mais là où les ouvriers appartenant à un corps de

1. Voir p. 102.

2. Les syndicats qui comprennent des unions locales au Canada portent aux E. U. le nom de syndicat international, et il importe d'attirer l'attention sur cette qualification qui ne correspond aucunement à la terminologie européenne de syndicats internationaux.

métier quelconque ne sont pas en nombre suffisant pour qu'il y ait lieu de former une union locale, ils sont groupés dans les Federal Trade and Labor Unions, organismes dépendant directement du Conseil Exécutif de la Fédération. Sont également versés dans ces organismes les membres de toutes les unions industrielles locales, groupant les ouvriers de la grosse industrie et qui ont voulu se rattacher à la Fédération, ou bien les ouvriers qualifiés dont le métier n'est pas organisé sur une base nationale.

La politique traditionnelle de la Fédération est de n'accepter que les ouvriers qualifiés ; elle constitue une aristocratie de travailleurs. Si elle a quelque peu dérogé à sa ligne de conduite en admettant les ouvriers non qualifiés, c'est pour éviter la constitution de groupements concurrents, et maintenir ainsi sa supériorité sur le front du travail. Mais il ne faut pas exagérer l'importance qu'avaient ces unions industrielles avant la rupture de la Fédération avec le C. I. O. Au moment où Roosevelt inaugure une politique sociale nouvelle, quand une vague d'enthousiasme en faveur des unions entraînait les travailleurs à se grouper, les ouvriers de la grosse industrie ne constituaient qu'une petite minorité au sein de la Fédération (un tiers environ). D'ailleurs l'intention véritable de la Fédération en groupant ces ouvriers apparaît bien dans la citation suivante :

« Avant la N. R. A. ces syndicats industriels locaux qui ne jouaient du reste qu'un rôle tout à fait secondaire, étaient considérés comme l'antichambre des unions de métier, leurs membres devant être répartis entre celles-ci dans le plus bref délai ¹. »

Autrement dit la Fédération entendait empêcher la création et le développement des syndicats d'industrie.

Contrôle de l'organisation. — En se ralliant à la Fédération, chaque syndicat n'entend pas par là abandonner

1. R. Marjolin. *Evolution du syndicalisme aux Etats-Unis*, p. 219.

son autonomie propre. Il garde le droit de déterminer son organisation interne et ses rapports avec les unions locales ; il a une indépendance complète dans les limites de la charte qui lui est conférée par la Fédération.

Il semble donc à première vue que l'A. F. L. représente une organisation très lâche et décentralisée, dans laquelle les pouvoirs sont répartis entre toutes les unions constituantes ; en fait il existe une assez forte centralisation des pouvoirs au profit du Conseil Exécutif de la Fédération. (Depuis 1934, cet organisme est composé de quinze membres élus au Congrès annuel, parmi les délégués, d'un secrétaire et d'un trésorier ; il se réunit trois ou quatre fois par an et règle entre les Congrès, toutes les affaires importantes de la Fédération.)

De même que tous ceux qui créent une organisation quelconque, essaient d'en conserver le contrôle en centralisant dans leurs mains les pouvoirs des différentes unités constituantes, les premiers dirigeants de la Fédération ont eu la préoccupation constante d'en faire une organisation forte, en groupant à leur profit, les pouvoirs éparpillés entre les diverses unions de la Fédération.

Ils y sont parvenus par des moyens différents. Dès avant 1900, Gompers persuada les unions d'accroître les contributions qu'elles versaient à la trésorerie de la Fédération. Il fut décidé dans la constitution de l'A. F. L. que chaque union paierait un « cent » par mois pour chaque membre déclaré par elle.

Les unions ne se montraient pas récalcitrantes et payaient, parce que la force de leur vote au Congrès annuel dépendait de la somme qu'elles avaient versé ; il leur suffisait de déclarer plus de membres pour avoir une force de vote plus grande.

Le résultat certain pour la Fédération est qu'elle recevait d'autant plus d'argent, que les différents syndicats désiraient avoir plus de voix au Congrès. Or la richesse de la Fédération est un facteur très important quant à son pouvoir de contrôle sur les unions. En effet les

grèves coûtent fort chères, et les unions ne sont parfois pas assez riches pour résister longtemps sans l'appui du Conseil Exécutif.

Un autre facteur important de la centralisation de l'A. F. L. a été la formation de divers organismes connus sous le nom de city centrals, departments, et state federations.

Dans chaque ville où le nombre des syndiqués est assez important on a formé des organisations appelées indifféremment, trade councils, city centrals, ou city federations, groupant les ouvriers de toutes les unions locales de métier du voisinage. Chaque union locale envoie à ces city centrals des délégués et des fonds.

Le rôle de ces groupements consiste à résoudre les problèmes d'intérêt local qui ne sont pas susceptibles d'intéresser l'ensemble du mouvement ouvrier, en somme, un genre de clearing-house institué dans l'intérêt du Conseil Exécutif et du Congrès annuel.

Les fédérations d'Etat (state federations) au nombre de quarante-neuf (un dans chaque Etat, et un dans le district de Colombie) qui groupent les délégués des unions locales et des city centrals, ont pour tâche de veiller sur les intérêts ouvriers dans la législation de chaque Etat ; ils agissent aussi comme agents publicitaires pour l'A. F. L., et centres d'organisation dans l'Etat. Outre ces fédérations locales et d'Etat, l'A. F. L. groupe en département les métiers et industries dont les intérêts sont les plus rapprochés, et par là même les plus susceptibles d'entrer en conflit... Ces organismes tirent leur nécessité d'un danger qui contribue à menacer l'existence même du syndicalisme de métier à savoir : les disputes juridictionnelles (voir *infra*).

Ces départements sont au nombre de quatre et comprennent respectivement les ouvriers du bâtiment, les cheminots, les métallurgistes, et tous les syndicats ayant adopté « l'union label ».

Tous ces groupements fédérés sont reliés directement

à la Fédération sans l'intermédiaire d'un syndicat national ; ils paient leurs taxes et envoient leurs délégués directement au Congrès annuel.

Alors apparaît clairement le pouvoir de la Fédération sur les différents syndicats.

S'ils refusent d'exécuter les décisions prises, soit au Congrès, soit par le Conseil Exécutif, ils risquent de se faire expulser de tous les groupements fédérés dont ils font partie.

Cela signifierait la renonciation à la « family of labor » qu'a entendu constituer l'A. F. L. Les conséquences importantes de cette séparation seraient d'abord le refus de soutien apporté par la Fédération pour appuyer le syndicat dans ses revendications contre le patronat, et ensuite l'adoption possible par l'A. F. L. de mesures destinées à ce que toute grève entreprise par le syndicat perde son efficacité.

Cette sanction a été appliquée au mois de mai 1937, la Fédération ayant à cette époque donné l'ordre d'expulser toutes les unions locales du C. I. O. des state et city Federations.

CHAPITRE IV

LES METHODES

DE LA FEDERATION AMERICAINE DU TRAVAIL

En raison du tempérament modéré de ses chefs, et en réaction contre l'esprit des associations qui l'avaient précédée l'A. F. L. a en principe toujours répugné aux méthodes pouvant présenter un caractère de violence. Celles-ci paraissent en effet entachées du risque de discréditer l'association et ses buts.

La Fédération a toujours eu recours en premier lieu aux procédés économiques. Ce n'est que devant l'échec de ceux-ci, qu'elle a recours à la grève, qui, il faut le noter, n'est pas un moyen ouvertement préconisé par la Fédération mais simplement un moyen subsidiaire.

I. — LE BOYCOTT.

Le boycott consiste en un effort pour réduire la vente des produits fabriqués par un employeur. Les membres d'un syndicat refusent d'être clients d'un patron qui ne satisfait pas leurs revendications.

Le boycott n'aura de chances de réussir que si le patron a une clientèle ouvrière importante. Mais les ouvriers ne représentent généralement qu'une faible partie de l'ensemble de la clientèle ; aussi pour faire réussir leur boycott essaient-ils de persuader par divers moyens les autres clients de l'employeur de ne rien acheter chez ce dernier.

Les ouvriers envoient des circulaires recommandant

de ne rien acheter chez tel producteur, ou promènent devant le ou les magasins de l'employeur des pancartes portant mention de toutes les injustices commises à leur égard, ou bien de tous les défauts du produit vendu.

Chacun étant libre de faire ce qu'il lui plaît, le droit des ouvriers de ne rien acheter chez leur patron est incontestable et incontesté ; la situation change toutefois lorsque les ouvriers tentent d'empêcher l'achat des produits de leur employeur par les tiers.

Une distinction a été faite en justice, lors de la contestation par les patrons du droit des ouvriers au boycott.

Le « primary boycott » est défini comme entrepris par un syndicat ou un groupe d'ouvriers ayant un intérêt direct à la chose.

Le « secondary boycott » fait intervenir des tiers qui n'ont aucun rapport avec le conflit et qui n'ont rien à y gagner.

Le « primary boycott » a été en général considéré comme légal s'il n'est pas mené de façon menaçante. Dans la plupart des cas le « secondary boycott » fut tenu pour illégal, mais les syndicats continuèrent à s'en servir jusqu'à ce que la Cour Suprême, dans deux décisions, prononça l'illégalité de ce moyen d'action. (Danbury Hatter's Case, 1903 ; Buck's Stove and Range Case, 1908.)

C'est à la suite de la décision de 1908 que la Fédération dut cesser de publier dans « l'American Federationist » la liste des maisons qu'elle déconseillait à ses membres. Mais elle s'est chargée de leur faire connaître par d'autres moyens les produits à boycotter ¹.

1. La note suivante fut insérée dans les publications de la Fédération,

il est interdit de
BOYCOTTER BUCK'S
STOVES AND RANGES

(Harris, — *American Labor*, p. 369.)

II. — LE PROCÉDÉ DE L'UNION LABEL.

Les « union labels » ou étiquettes portant la marque « Union Made », figurent sur un bon nombre de produits de consommation courante. Un appel est lancé aux ouvriers de n'acheter que des produits portant la marque du syndicat. Ceci est en somme une forme indirecte de boycott, car si l'on encourage l'achat de telles marchandises il y a indirectement boycottage de tous les produits qui ne portent pas la marque syndicale.

Du moment que le boycott est considéré défavorablement par la Cour Suprême, la Fédération préfère de beaucoup lui substituer ce procédé : le droit des syndicats de s'en servir n'a du reste jamais été contesté.

Il existe dans l'A. F. L. un département (Union Label Department) chargé de faire la propagande du label, et qui groupe tous les syndicats se servant de ce procédé.

III. — LA GRÈVE.

La Fédération considère la grève comme une mesure extrême, mais sans laquelle elle serait impuissante. Il y a chaque année aux Etats-Unis des centaines de grèves qui se déroulent sans histoire ; après une cessation momentanée du travail, le patron accorde satisfaction aux ouvriers et le travail reprend comme auparavant.

Mais il existe des ouvriers qui répugnent à se mettre en grève, soit qu'ils se croient coupables d'un manque de loyauté envers le patron, soit qu'ils ne puissent se permettre d'arrêter leur travail, soit qu'ils craignent de voir leur place prise par des chômeurs depuis longtemps sans emploi. Ceci oblige les grévistes à constituer des piquets de grève aux portes de l'usine pour en interdire l'accès à tous ceux qui voudraient y travailler.

Quoique la Fédération ne prescrive aucunement la violence, les excès ne manquent pas dans l'histoire de l'A. F. L. ; la grève des métallurgistes au Homestead

en 1892, et le massacre de Ludlow pendant la grève des mineurs au Colorado en 1929, en sont des exemples typiques.

En 1929, la crise fait son apparition, et les ouvriers ressentent le besoin de se grouper ; 29 % des grèves survenues au cours de l'année impliquent la reconnaissance de syndicats.

Dans les années 1930 à 1933 le nombre des grèves diminue, puis s'accroît brusquement, passant de 808 en 1932 à 1562 en 1933. La raison de cet accroissement réside dans le fait que les ouvriers usent largement du droit qui leur est offert par l'article 7 (A) de la National Industrial Recovery Act de 1933 leur permettant de s'affilier à un syndicat de leur choix.

	1932	1933	1934	1935	1936	1937
Toutes causes	852	1672	1817	2003	2156	4720
Salaires et heures de travail	65,7	55,4	39,5	37,9	35,1	29,9
Organisation	19,0	31,9	45,9	47,2	50,2	57,8
Causes diverses	15,3	12,7	14,6	14,9	14,7	12,3

Notons également que si à partir de 1932 le nombre des grèves déclenchées pour obtenir la reconnaissance syndicale augmente, celui des grèves pour les salaires diminue.

Ceci est facilement compréhensible. En effet la National Industrial Recovery Act, favorisant le groupement en syndicats des ouvriers, ceux-ci se mettent en grève pour faire reconnaître leurs syndicats, ces derniers pouvant défendre les salaires avec plus d'efficacité.

Le nombre des grèves augmente du simple au double en 1933, et le nombre d'ouvriers engagés dans ces grèves dépasse le million, chiffre qui n'avait pas été atteint depuis 1922.

Ces grèves, dont les plus importantes ont lieu dans l'industrie minière et dans celle du vêtement, se terminent pour la plupart sur une simple promesse du

patron de respecter les normes établies dans les codes de la N. R. A.

Les grèves sont plus nombreuses en 1934, les deux grèves les plus marquantes au cours de cette année étant : la grève des dockers de San Francisco qui dégénéra en une grève générale par sympathie de tous les métiers organisés de San Francisco ; la grève générale du textile, que nous aurons l'occasion d'examiner plus loin. Des avantages certains furent accordés aux dockers, en ce qui concerne la reconnaissance syndicale, les salaires et la durée du travail, mais il n'en fut pas de même pour les ouvriers du textile qui n'obtinrent que la promesse d'une enquête sérieuse sur les conditions existant dans l'industrie.

Quoique le nombre des grèves en 1936 ne soit que légèrement inférieur à celui des grèves en 1935, on constate que beaucoup moins d'ouvriers y prennent part ; cette diminution du nombre des grévistes en 1936 par rapport aux deux années précédentes, alors que le chiffre des grèves reste relativement constant, est imputable en grande partie au fait qu'il n'y a pas de grandes grèves au cours de l'année.

	TOTAL des grèves débutant dans l'année.	TOTAL des grévistes.	TOTAL des journées perdues.
1929	921	288.572	5.351.540
1930	637	182.975	3.316.808
1931	810	341.817	6.983.244
1932	841	324.210	10.502.033
1933	1.695	1.168.272	16.877.128
1934	1.856	1.466.695	19.591.949
1935	2.014	1.117.213	15.456.337
1936	2.172	788.648	13.901.956
1937	4.740	1.860.621	28.424.857

Le nombre impressionnant des grèves en 1937 est dû à plusieurs raisons. Le National Labor Relations Act ou Loi Wagner est déclaré constitutionnel au mois d'avril ; cette loi assure aux ouvriers le droit de s'organiser et d'adhérer à un syndicat et ce qui est tout aussi impor-

tant, les protège contre le renvoi pour affiliation à une organisation ouvrière. D'autre part, le C. I. O. s'est séparé de la Fédération américaine du travail, en 1936, et a entrepris une vigoureuse campagne d'organisation, dans les industries de production massive.

Mais le fait qu'il n'ait quitté la Fédération que vers la fin de 1936 explique pourquoi il n'a qu'un petit nombre de grèves à son actif au cours de cette année-là.

Il en est tout autrement en 1937 ; si le nombre des grèves engagées par le C. I. O. reste inférieur au nombre de celles engagées par la Fédération, il faut remarquer que le nombre de grévistes du C. I. O. est très supérieur. Ceci se justifie par les grèves importantes qui se sont déroulées dans les industries de l'automobile et de l'acier.

	NOMBRE		NOMBRE	
	des grèves.		des grévistes.	
		o/o		o/o
1936 :				
Total durant l'année	2156		709.748	
A. F. L.	1649	76,4	488.643	68,8
C. I. O.	133	6,2	105.814	14,9
1937 :				
Total	4720		1.945.745	
A. F. L.	2301	48,7	583.063	30
C. I. O.	1825	38,4	1.163.513	59,8

CHAPITRE V

LA FEDERATION AMERICAINE DU TRAVAIL ET LA POLITIQUE

Quelle est l'attitude de la Fédération Américaine du Travail envers la politique ?

Pour la comprendre il ne faut perdre de vue les circonstances au milieu desquelles cette organisation est apparue et s'est développée.

Grâce à la prospérité économique qui coïncidait avec son apparition, la Fédération n'eut pour arriver à ses fins, qu'à se servir de méthodes purement économiques. D'autre part l'A. F. L. est née à la veille du déclin des Chevaliers du Travail. Samuel Gompers était persuadé que la chute de l'Ordre ainsi que celle des autres organisations ouvrières qui l'avaient précédé, était surtout due à la part trop active qu'elles avaient prise dans les luttes politiques. Aussi la Fédération décida-t-elle de compter d'abord et surtout sur son activité économique. La constitution de l'A. F. L. (art. 3, section 8) déclare que « la politique de partis, qu'elle soit démocratique, républicaine, socialiste, populaire, prohibitionniste, ou toute autre, n'aura aucune place dans le Congrès de la Fédération Américaine du Travail ».

Mais Gompers s'aperçut rapidement que la Fédération ne pouvait se permettre de rester complètement en dehors de toute activité politique, pour deux raisons principales : d'une part empêcher l'adoption de lois nuisibles aux ouvriers, d'autre part inciter le législateur à voter des lois qui leur seraient favorables.

Malgré cette constatation, l'A. F. L. ne se lança pas directement dans la vie politique. Ne voulant pas user ses forces sur ce terrain, elle se contenta de se servir des cadres préexistants pour étayer son action politique. Aussi la politique de la Fédération est impartiale, en ce sens qu'elle ne tend pas à la formation d'un parti ouvrier indépendant ; mais elle cherche à faire adopter par des partis politiques déjà existants, les revendications des travailleurs. « Récompense tes amis, punis tes ennemis », c'est-à-dire, vote pour le candidat qu'il soit Démocrate ou Républicain, pourvu qu'il se soit montré l'ami des ouvriers. La Fédération a constamment maintenu que les ouvriers devaient voter pour un programme plutôt que pour un parti ; le moyen de faire adopter ce programme par le gouvernement sera de voter pour n'importe quel parti ou candidat favorables au travail organisé.

Depuis sa création, la Fédération n'a cessé d'affirmer la ligne de conduite qu'elle s'est tracée. En 1924 cependant, aucun des candidats des deux partis principaux ne reçut l'agrément des travailleurs, et la Fédération se départit de son attitude traditionnelle ; elle vota pour la Follette, candidat d'un parti indépendant.

Ce changement d'attitude en faveur d'une action politique indépendante avait pris naissance chez les Railway Brotherhoods, syndicats qui ne faisaient pas partie de l'A. F. L., et auxquels s'étaient jointes les unions ferroviaires de la Fédération.

Les circonstances paraissaient d'ailleurs obliger la Fédération à suivre le mouvement. La Cour Suprême venait de rendre une décision dans le Hitchman Case, portant que les « yellow-dog contracts » ¹ étaient valides, et que les employeurs pouvaient par des injonctions, protéger leurs ouvriers contre les activités des organisations d'union.

Le mouvement syndical semblait devoir être appuyé

1. Voir p. 80.

par une action sur le plan politique, mais la défaite de La Follette renforça la Fédération dans ses convictions non partisanses, et elle reprit le chemin qu'elle avait suivi jusqu'alors.

En 1936, au moment de la campagne pour la réélection de Roosevelt, se manifeste clairement la véritable structure de l'A. F. L. Celle-ci, qui demeure en dehors de la politique, groupe des syndicats indépendants qui peuvent avoir chacun leur couleur politique. C'est ainsi que si la Fédération ne se départit pas de son attitude traditionnelle en 1936 nous voyons plusieurs syndicats contribuer avec enthousiasme à la réélection du président. Notons que des syndicats comme l'United Mine Workers et l'International Ladies Garment Workers qui versèrent respectivement \$ 469.870 et \$ 60.736 faisaient encore partie de la Fédération au moment de cette campagne, et ce n'est que par la suite qu'ils adhéreront au C. I. O.

Les chiffres expriment mieux que les idées le développement de l'action politique de l'A. F. L. : de 1906 à 1925 les contributions de la Fédération à la politique ont été de \$ 95.420 ; dans la seule année 1936 elles se sont élevées à \$ 770.218, et ce pour aider un seul parti.

Ces considérations très brèves nous amènent à conclure que si la Fédération Américaine du Travail se sert de la politique pour obtenir la satisfaction de ses exigences, elle ne sert point la politique dans un but idéologique. Les ouvriers qualifiés qu'elle groupe, forts de leur spécialité, sont assez puissants pour obtenir par eux-mêmes ce que les travailleurs non qualifiés ne peuvent obtenir que par des lois. Cela permet de comprendre dès à présent quelle sera l'attitude du C. I. O. envers la politique.

CHAPITRE VI

LES FAIBLESSES

DE LA FEDERATION AMERICAINE DU TRAVAIL

L'objet primordial de la Fédération a été d'organiser les ouvriers qualifiés ; mais elle n'a toutefois pas complètement négligé les ouvriers de la grosse industrie. Critiquée en raison de son particularisme corporatif, l'A. F. L. a voulu se justifier de l'accusation qu'on a porté et qu'on porte encore contre elle de rompre la solidarité ouvrière.

Mais le vrai mobile des tentatives faites afin d'organiser les ouvriers de la grosse industrie au sein de la Fédération, s'explique par la vieille crainte qui l'a toujours hantée de voir se développer un mouvement antagone qui finirait par la supplanter. Or cette incursion de l'A. F. L. dans l'organisation de la grande industrie a manqué d'efficacité ; ses progrès ont été lents et elle s'est montrée inapte à résoudre les problèmes de l'organisation dans la plupart des industries de base. Le vieux mouvement trade-unioniste, gêné par la raideur de ses traditions conservatrices, n'a pas évolué dans la mesure imposée par les transformations techniques et par les bouleversements successifs du climat économique, politique et social.

I. — DISPUTES JURIDICTIONNELLES.

Si la naissance d'un mouvement ouvrier groupant les travailleurs de la grosse industrie, apparaît comme menaçant la prépondérance de la Fédération, le maintien de l'unionisme de métier dans une société industrielle

évoluant dans le sens de la production en masse, a été une source certaine de conflits ; les faiblesses internes causées par les disputes juridictionnelles ont à juste titre inquiété depuis fort longtemps les dirigeants de la Fédération.

Samuel Gompers, en 1902, disait : « Sans doute, le plus grand problème, le danger qui plus que tout autre, menace non seulement le succès mais l'existence même de l'A. F. L. est la question de juridiction. Aucune coalition des ennemis du travail ne devrait nous causer la même appréhension que cette querelle fratricide, suscitée par les réclamations des unions pour la définition de leurs droits de juridiction. »

Les querelles entre syndicats de métier sur le travail revenant de droit à chaque métier ont toujours existé. Mais depuis quelques années elles ont pris un aspect beaucoup plus sérieux.

Les matériaux utilisés ne sont plus les mêmes. Le ciment, les métaux et les produits de composition, inconnus au siècle dernier, ont remplacé avantageusement la pierre et la brique. Les outils nécessaires pour travailler ces produits sont devenus de plus en plus compliqués ; de nouveaux procédés sont apparus, de nouvelles méthodes sont nées, qui ont rendu floues les lignes de démarcation entre les métiers et qui ont graduellement substitué la manœuvre à l'ouvrier qualifié dans les industries qui jusque-là n'admettaient que le travail de celui-ci.

Chaque union de métier continue à revendiquer le travail qui lui revient de droit, mais par suite de la complexité croissante des procédés utilisés, un même travail peut être réclamé par plusieurs unions, d'où conflit entre les différentes unions intéressées. Prenons comme exemple de ces conflits l'industrie du bâtiment dont les ouvriers sont groupés en trente-quatre unions différentes. La citation suivante montre combien diverses sont les occasions de disputes qui peuvent naître de la seule construction d'une maison.

« Construisons en imagination un immeuble d'affaires moderne, et voyons d'après leurs revendications, quelles unions réclament les différentes parties de l'ouvrage...

Le travail de terrassement demandant surtout du travail non qualifié, sera revendiqué par l'union des Aides-Maçons et Ouvriers du Bâtiment (Hod Carriers and Building Laborers Union) ; et sauf dans les endroits où le terrassement est à ce point profond qu'une pelle mécanique est nécessaire pour l'extraction des déblais, ce travail peut être considéré comme revenant à cette union. Si les murs de fondation sont en pierre, la construction en sera réclamée par les maçons, qui font partie de l'Union des Briqueteurs et Maçons (Bricklayers and Masons Union), du moment que le travail revendiqué par cette union est la pose de toute pierre. Si la fondation avait été en brique, le travail aurait été sous le contrôle de la même union nationale.

Si la fondation avait été en béton, les Cimentiers auraient réclamé le travail, alors que l'Union des Briqueteurs et Maçons l'aurait aussi réclamé, en se basant sur le fait que l'on se servait du béton comme d'un substitut à la pierre et à la brique...

Si on se sert de granit pour les murs extérieurs, il sera taillé par l'Union des Tailleurs de granit (Granite Cutters-union)... Si une pierre moins dure que le granit est employée, le Journeyman Stonecutters Association réclamera le travail et ceci pourra être contesté par les maçons qui soutiennent très souvent que celui qui pose la pierre doit la couper...

Les parquets seront vraisemblablement renforcés avec du béton. Dans ce cas, les menuisiers revendiqueront la construction de tous moules et coffrages ; la fabrication et la mise en place du béton sera réclamée à la fois par les cimentiers et les aide-maçons, tandis que les briqueteurs prétenderont qu'un tel travail devrait être exécuté sous le contrôle d'un contremaître, briqueteur ¹... »

1. Passage cité dans l'ouvrage de Lois Macdonald, « *Labor Problems and the American Scene* », p. 422-444.

L'amalgame des différents métiers entre lesquels apparaissent les conflits peut paraître une solution satisfaisante, mais malheureusement il impliquerait l'abandon par chacune des unions de leur autonomie et les dirigeants hésitent souvent jusqu'à ce que le conflit devienne violent.

La Fédération a pensé résoudre le problème en créant des départements groupant les unions les plus susceptibles d'entrer en conflit. Le Building Trades Department, le Metal Trades Department, et le Railway Industry Department ont été constitués pour éviter ces disputes. Mais dans l'ensemble, l'effet de ces nouveaux groupements a été de créer un nouveau cadre où les luttes ont continué comme auparavant.

II

A côté de cette première cause de faiblesse qui vient des rapports entre les syndicats, une seconde, beaucoup plus sérieuse au point de vue de la défense des intérêts ouvriers est celle qui naît dans les rapports des unions avec les patrons.

Il est souvent impossible aux ouvriers de négocier collectivement avec le patron, alors même qu'ils sont bien organisés dans une usine quelconque, car le patron arrive à déjouer les unions de métier, l'une après l'autre, au détriment des ouvriers en signant des accords qui ne viennent pas à échéance au même moment. Supposons que dans une usine où tous les ouvriers appartiennent à des syndicats de leur métier, un groupe d'ouvriers qualifiés désire obtenir un nouvel accord avec le patron, leur procurant de meilleures conditions de travail ; si le patron refuse, ils se mettront en grève. Mais ce faisant ils ne recevront aucune assistance de leurs camarades d'usine, car ces derniers appartenant à des unions différentes, sont liés par des accords différents qui leur interdisent de se mettre en grève jusqu'à

la date d'expiration de ceux-ci. Les ouvriers perdent ainsi le bénéfice de la grève ou de la menace de grève, chacune des unions de métier n'ayant pas le pouvoir d'arrêter à elle seule le travail au sein de l'usine.

Le patron sera libre de traiter séparément avec chaque union et d'obtenir le renouvellement des accords qui le lient dans des conditions très avantageuses. Et là où l'action concertée des ouvriers de l'usine eut obtenu gain de cause, l'effort dispersé de chaque union n'aboutira le plus souvent qu'à des capitulations devant la volonté patronale.

III

La principale déficience du syndicalisme de métier par rapport au syndicalisme d'industrie se trouve dans l'organisation des grèves.

Un cas concret fera clairement comprendre combien différente est chacune de ces deux conceptions.

L'A. F. L. lance l'ordre de grève aux 172.000 membres de l'International Brotherhood of Electrical Workers. A première vue, les conséquences de cet ordre paraissent incalculables ; en fait elles sont négligeables. A de rares exceptions près, les patrons pourront suppléer à la défection de leurs électriciens qui ne représentent assez souvent qu'une assez faible proportion de leurs effectifs ouvriers. Le mouvement tenu en échec est discrédité et la confiance des ouvriers entamée, ce qui rend difficile une nouvelle action.

Au contraire, le C. I. O. donnant l'ordre de grève à l'ensemble des huit cents ouvriers d'une usine quelconque, arrêtera inmanquablement la marche de celle-ci ; il obtient en un point précis un résultat précis et pourra étendre le mouvement avec des chances accrues.

Les ouvriers prenant conscience de leur pouvoir, les patrons préféreront traiter rapidement avec un adversaire dont les interventions sont à ce point efficaces.

IV

Le C. I. O. est apparu comme une conséquence presque fatale de toutes ces déficiences de l'A. F. L. D'aucuns ont été jusqu'à affirmer que la Fédération était appelée à disparaître et que ses membres seraient englobés par le C. I. O.

Affirmation un peu prématurée si l'on veut bien se rappeler que la Fédération possède quand même dans son jeu des atouts dont le principal est la considération du patronat à son égard.

Les négociations qu'elle peut avoir à mener avec celui-ci se feront dans une atmosphère moins tendue que lorsque les patrons discutent avec le C. I. O. et par là même offrent plus de chances d'aboutir à un résultat favorable aux ouvriers. La Fédération, étant une organisation conservatrice, est regardée plus favorablement par les employeurs qui se méfient du C. I. O. tenu par eux pour un groupement révolutionnaire. Malgré cela l'A. F. L. risque de végéter si elle ne suit pas le mouvement ouvrier dont la vitalité s'affirme chaque jour.

Le patronat est au stade industriel, l'ouvrier ne l'est pas. Il veut y atteindre et se tournera fatalement vers l'organisation qui lui prêterait main-forte.

Si l'A. F. L. ne comprend pas cette nécessité, elle risque de s'étioler lentement. Il est probable que les membres actuels de la Fédération ne la quitteront pas, et ce, pour deux raisons au moins : l'une, sentimentale, est l'attachement qui résulte d'une longue union ; l'autre, matérielle, réside dans les avantages pécuniaires que leur assure la Fédération (retraite, indemnité de chômage, etc)... Mais il est certain que les membres jeunes se feront de plus en plus rares.

La Fédération Américaine du Travail a entre les mains la possibilité d'un épanouissement remarquable si elle est assez habile pour s'attirer la préférence des

ouvriers tout en conservant les sympathies patronales. Tâche délicate où la moindre faute peut avoir d'importantes répercussions. Il semble malheureusement que la Fédération n'est pas incapable d'en commettre.

N'attaque-t-elle pas actuellement la National Labor Relations Act¹, loi essentiellement favorable aux ouvriers ?

1. Voir p. 186.

DEUXIÈME PARTIE

LE C. I. O.

SYNDICALISME DE METIER SYNDICALISME D'INDUSTRIE

Groupant les ouvriers qualifiés, le syndicalisme de métier a pendant fort longtemps dominé le mouvement américain du travail.

La Fédération Américaine du Travail qui représentait à elle seule pour ainsi dire, le mouvement ouvrier, était loin toutefois de réunir les ouvriers de toutes les industries aux Etats-Unis : des industries de base comme le ciment, le caoutchouc, l'aluminium et l'automobile manquaient totalement d'organisation à la veille de la N. R. A.

Une telle carence à sa raison dans le fait que jamais la Fédération n'avait tenté un effort sérieux pour les organiser, d'abord parce qu'elle n'aurait pu les organiser par métiers — la seule forme qu'elle admette — ensuite parce qu'elle a toujours eu pour but d'organiser uniquement les ouvriers qualifiés.

D'autre part, les essais d'organisation des ouvriers non qualifiés de la grosse industrie, ont toujours rencontré une vive résistance de la part des patrons.

La crise de 1929 a cependant réveillé le désir d'organisation chez des milliers d'ouvriers non qualifiés. Les uns, privés de leurs emplois et les autres, devant la

menace de voir s'accroître la concurrence de l'immigration, constatant que les employeurs cherchaient à compenser leurs pertes en comprimant les salaires, se rendirent compte qu'ils ne pourraient défendre efficacement leurs intérêts que s'ils étaient groupés.

La section 7 (A) de la National Industrial Recovery Act de 1933 fournit à l'ouvrier l'occasion qu'il attendait depuis longtemps. Les chefs des différents groupements ouvriers se tournent alors vers les formes existantes d'organisation, vers la Fédération Américaine du Travail. Mais ils se heurtent à l'hostilité de l'ouvrier qualifié qui pour plusieurs raisons ne voyait pas avec faveur les efforts faits par le travailleur non qualifié pour entrer dans les rangs du mouvement syndical... Ces raisons, les voici. L'ouvrier qualifié se croit socialement au-dessus du travailleur non qualifié, se considérant plutôt engagé à vendre certains services qu'astreint à l'accomplissement de certaines tâches. Il ne croit pas appartenir à la classe ouvrière mais plutôt à la classe moyenne, et il lui déplaît d'être considéré comme l'égal de la masse ouvrière inorganisée et indisciplinée de la grosse industrie où il existe des Américains de rang inférieur et bon nombre d'éléments étrangers. En somme la lutte A. F. L.-C. I. O. est la conséquence de l'apparition d'une idéologie nouvelle ; une classe ouvrière s'affirme qui s'oppose nettement aux ouvriers qualifiés et à leur idéologie désuète de classe moyenne.

Il y a aussi une autre raison et celle-là beaucoup plus importante ; les syndicats de métier connaissent déjà leurs troubles propres — nous avons vu en effet quel grand danger les disputes juridictionnelles présentait pour la Fédération. Le travailleur qualifié a peur de voir le mouvement qu'il a créé lui-même et qui est le fruit de tant d'efforts et de luttes difficiles échouer par suite de l'intrusion dans ses rangs de ces ouvriers sur lesquels on ne pourrait pas compter dans les moments critiques.

Une raison enfin qui résume toutes les autres. L'ouvrier qualifié redoute le syndicalisme d'industrie car il

le considère comme révolutionnaire ; or le mot comme l'idée lui fait horreur.

Pourtant dans la réalité, il ne faut pas voir dans le syndicalisme industriel un mouvement extrémiste.

Le syndicalisme industriel a pour objet d'organiser les ouvriers travaillant dans une même usine en une même union locale, que ces ouvriers soient qualifiés ou non, qu'ils soient chauffeurs, mécaniciens ou simples manœuvres ; puis de réunir ces unions locales en un syndicat de l'industrie.

Les partisans de cette conception ont voulu étendre les bienfaits de l'organisation au nombre sans cesse croissant des ouvriers semi ou non qualifiés. Ils ont voulu des salaires plus élevés, une réduction du nombre des heures de travail et de meilleures conditions de travail pour tous les ouvriers sans distinction.

Tout simplement le syndicalisme industriel est beaucoup plus démocratique que le syndicalisme de métier qui se propose de protéger certains groupes d'ouvriers seulement sans se préoccuper des conditions dans lesquelles la plus grande partie des ouvriers doit vivre et travailler. Le syndicalisme industriel tend à organiser la solidarité ouvrière ; il veut un changement beaucoup plus important que celui envisagé par le syndicalisme de métier dans la distribution des richesses et du revenu. Cette différence se comprend aisément, elle est pour ainsi dire mathématique. Alors que le syndicalisme industriel veut obtenir une augmentation de revenu pour tous les ouvriers dans une industrie donnée, les syndicats de métier se contentent d'une distribution de revenu plus élevé pour leurs membres seuls qui peuvent être une minorité dans une usine ou une industrie donnée.

Quelles que soient les différences apparentes ou réelles entre ces deux conceptions du syndicalisme, s'il est vrai que le besoin crée l'organe, la Fédération en refusant de répondre à la demande des ouvriers non qualifiés a provoqué la création du C. I. O.

Il serait intéressant d'opposer et de rapprocher la politique et les méthodes du syndicalisme américain et celles du syndicalisme français d'avant-guerre. Mais plutôt que de résumer ici, sans y apporter aucun fait nouveau, l'analyse qu'a faite de ces différents aspects M. Edouard Dolléans, nous préférons renvoyer le lecteur à l'*Histoire du Mouvement Ouvrier 1871-1936*¹.

1. A. Colin, éditeur.

CHAPITRE PREMIER

L'APPARITION DU C. I. O.

I. — LA LUTTE AU SEIN DE LA FÉDÉRATION.

Le développement de la grosse industrie aux Etats-Unis a eu pour conséquence l'accroissement du nombre des ouvriers non qualifiés ; l'organisation de ceux-ci en syndicats a constitué un problème que la Fédération Américaine du Travail a essayé de résoudre, sans se départir de son attitude traditionnelle : la fidélité au syndicat de métier.

Un des procédés employés a été de permettre l'adhésion à une union de tous les aides non qualifiés du métier : ainsi les aides-mécaniciens relèveront de l'union des mécaniciens. La constitution de « federal ou local labor unions », organismes sans autonomie et sans vote aux Congrès de la Fédération, groupant tous les ouvriers appartenant à une même industrie dans une localité donnée, a aussi été un procédé dont s'est servi la Fédération. Mais si l'A. F. L. a admis, sans enthousiasme notons-le, des ouvriers non qualifiés dans son sein, à l'intérieur des syndicats organisés selon son plan, elle n'a pas voulu que ce plan fut brisé. Les syndicats de métier avaient peur, en effet, que l'organisation autonome des ouvriers non qualifiés n'atteignit leurs privilèges en groupant dans des organismes plus larges, ceux qui, jusque-là avaient appartenu à des unions de métier. Or, dès que le nombre des ouvriers groupés dans les « federal labor Unions » a commencé de s'accroître, le désir

d'appartenir à des syndicats de leur industrie s'est manifesté chez les membres de ces organismes.

La question est soulevée au Congrès de la Fédération de 1933. Mais ce sont les syndicats de métier qui l'emportent ¹, le Congrès ordonnant au syndicat de la brasserie d'abandonner aux syndicats de métier intéressés, les conducteurs de camions, les mécaniciens et les chauffeurs qu'il comprenait.

Les « Federal labor unions » obtiennent cependant le vote d'une motion autorisant le Conseil Exécutif à convoquer une conférence des unions nationales pour examiner la question de l'organisation des travailleurs non qualifiés. La conférence tenue à Washington, au mois de janvier 1934, est une date dans l'histoire de la Fédération, car si rien de définitif n'y a été décidé, on voit l'A. F. L. affirmer sa volonté d'arrêter un plan destiné à organiser les industries de masse, suivant un schéma « vertical » et non plus « horizontal », c'est-à-dire par production globale et non plus par métier. Mais il n'y avait encore là qu'un projet...

La conférence de Washington avait eu lieu en janvier 1934 ; mais il était déjà bien tard puisque depuis mars 1933 la volonté sociale du président Roosevelt avait inauguré une époque nouvelle dans les relations du travail. Au mois de juin 1933 cette politique sociale nouvelle de Roosevelt avait eu pour première manifestation, la National Industrial Relations Act, contenant la fameuse Section 7 (A), dont voici le texte :

1. Les salariés auront le droit de s'organiser et de négocier collectivement par l'intermédiaire de représentants de leur choix, et ils seront protégés contre toute immixtion, entrave ou coercition de la part de leurs patrons ou de leurs agents, dans la nomination de ces représentants ou dans le travail d'organisation, ou dans toute autre activité concertée dans un but de négociation collective, ou dans toute autre forme d'aide ou de protection mutuelle.

2. Il ne sera demandé, comme condition d'embauchage à

1. Conf. Marjolin, *op. cit.*, page 220.

aucun salarié, ni à aucune personne cherchant un emploi d'adhérer à un syndicat d'entreprise (company union) ou de s'abstenir d'adhérer à une organisation ouvrière de son choix de l'organiser ou de l'aider.

Nous verrons plus loin que si cette section 7 (A) semblait mettre fin à toute opposition des employeurs à l'organisation en syndicats de leurs employés, elle n'assurait pas à ces derniers la garantie légale des droits qu'elle leur accordait. Le gouvernement, qui n'avait pas une très grande confiance dans la constitutionnalité de l'Act, ne voulut pas aller devant les tribunaux pour soutenir les dispositions essentielles de la loi.

En tout cas, le résultat certain fut que, stimulés par l'attitude bienveillante du Gouvernement à leur égard, les syndicats lancèrent une campagne d'organisation ; une vague d'enthousiasme entraîna les masses ouvrières vers l'organisation, car les travailleurs espéraient qu'ils auraient le droit d'exiger de leurs patrons des salaires plus élevés, de meilleures conditions de travail, et le droit de participer à la détermination des salaires et des heures de travail.

La Fédération vit ses effectifs atteindre près de 4.000.000 de membres en dix-huit mois ; il est intéressant de noter dans quels syndicats eurent lieu les gains les plus importants. John L. Lewis sut utiliser au maximum l'occasion qui se présentait à lui sous la forme de la section 7 (A), et grâce à une brillante campagne d'organisation chez les mineurs durant l'été de 1933, les United Mine Workers, syndicat dont Lewis est le président, atteignit 600.000 membres.

Alors que dans les trois syndicats industriels de la Fédération, les United Mine Workers, la International Ladies Garment Union Workers et l'Amalgamated Clothing Workers, l'augmentation des effectifs est de 132 %, il en est tout autrement dans les syndicats de métier de la Fédération, où l'augmentation n'est que de 13 %.

C'est avec enthousiasme cependant, que William

Green, président de la Fédération, avait accueilli la N. I. R. A. ; il déclarait que celle-ci lui permettrait de porter les effectifs de la Fédération à 10.000.000 d'abord, et éventuellement à 25.000.000. Mais il semblait que la N. I. R. A. lui faisait éprouver une certaine crainte — celle de voir les masses d'ouvriers non qualifiés prendre le dessus dans la Fédération — et le procédé dont Green se servit fut de grouper les ouvriers non qualifiés dans les « federal labor unions », puis de les répartir parmi les différents syndicats de métiers intéressés de la Fédération. Ainsi, dans le caoutchouc, des syndicats indépendants organisèrent à peu près 40.000 ouvriers et demandèrent des statuts ; la Fédération les accepta et les divisa en seize juridictions ; le résultat de cette division fut que les unions s'atrophieraient.

Six mois après la naissance de la N. R. A., l'enthousiasme initial commença à décroître. Les ouvriers se rendirent compte que leurs droits n'étaient sanctionnés par aucune garantie légale ; le défaut de renforcement de la section 7 (A) par le gouvernement, ôta leurs illusions aux travailleurs qui croyaient en la valeur du texte légal, mais qui étaient renvoyés aussitôt qu'ils s'affiliaient à un syndicat.

La N. R. A. fut déclarée inconstitutionnelle au mois de mars 1935, mais elle n'avait pas été tout à fait vaine. La simple adoption d'une loi avait donné à des milliers d'ouvriers le courage de se rallier à des syndicats ou bien de les créer là où ils n'existaient pas ; on s'aperçut surtout que l'organisation de la Fédération Américaine du Travail ne répondait plus aux conditions nouvelles, et la nécessité d'une refonte commença à se faire sentir à la suite du courant d'air que la N. R. A. avait fait passer à travers le mouvement syndical en voie de stratification.

C'est au Congrès de la Fédération tenu à San Francisco en 1934, que la crise syndicale suscitée par la question des syndicats d'industrie devint aiguë. Le Congrès

fut saisi d'une série de projets de résolutions concernant l'organisation syndicale par industrie, émanant notamment des unions locales de l'automobile, de l'électricité et du caoutchouc. La Commission des Résolutions examina la question. John P. Frey, l'intellectuel de la Fédération, président du Metal Trades Department, et secrétaire de la Commission, crut présenter une solution heureuse en suggérant un renforcement plus rigide des pouvoirs juridictionnels des syndicats de métier au lieu de la création de syndicats industriels. Mais John P. Frey rencontra une opposition dans la personne de J. L. Lewis, soutenu par D. Dubinsky de l'I. L. G. W. U. et par S. Hillman de l'Almalgamated Clothing Workers. Après une lutte serrée fut élaboré un compromis dont voici le texte :

« Au cours de ces dernières années il a été introduit de nouveaux procédés qui ont transformé la nature du travail exécuté par des millions d'ouvriers, employés dans des branches d'industrie où il a été extrêmement difficile, voire impossible, d'organiser les travailleurs en syndicats de corps de métier. Les systèmes de production de masse, d'introduction relativement récente, sont pratiqués par de grandes sociétés ou placés sous le contrôle de puissants groupements financiers qui ont résisté à tous les efforts tendant à donner une organisation syndicale aux travailleurs qu'ils occupent.

« La clause de la loi de Redressement industriel National, protégeant les droits des salariés de se donner l'organisation et les représentants de leur choix, sans immixtion de la part des employeurs ou de leurs agents, a eu pour effet de cristalliser le désir de s'organiser en syndicats, désir qui existait à l'état latent chez des millions de travailleurs empêchés jusque-là par l'opposition des employeurs de réaliser cette organisation.

« La Fédération Américaine du Travail est toute disposée à répondre à ce désir. Elle a le devoir de formuler un plan de conduite propre à assurer la protection complète des droits de juridiction de tous les syndicats de corps de métier, et à donner aux travailleurs

employés dans les branches d'industrie pour lesquelles ces syndicats sont compétents, toute facilité d'organiser et d'adhérer aux dits syndicats.

« L'expérience a démontré que le syndicat de corps de métier est le type d'organisation le plus efficace pour la protection du bien-être et la défense des intérêts des travailleurs lorsque la branche d'industrie permet de faire une démarcation entre les différents corps de métier.

« Cependant on se rend compte aussi, qu'en raison du nouvel état de choses qui existe dans bon nombre d'industries, il est nécessaire d'adopter un mode d'organisation différent pour obtenir le maximum d'efficacité.

« En vue de répondre à cette nouvelle situation, le Conseil Exécutif est chargé de donner des statuts aux syndicats nationaux ou internationaux de l'automobile, du ciment et de l'aluminium, de toute autre industrie effectuant la production en masse et des industries diverses, pour lesquelles le Conseil estimera que la situation rend cette mesure nécessaire.

« Le Conseil Exécutif devra entreprendre à une date aussi proche qu'il sera possible une campagne pour l'organisation des industries du fer et de l'acier, le Conseil devra organiser cette campagne, la diriger et travailler à la réalisation de ses buts.

« En vue de protéger les membres des syndicats nationaux et internationaux auxquels elle aura donné des statuts, la Fédération se chargera à titre provisoire de diriger l'action de ces syndicats nouvellement créés, de gérer leurs affaires ainsi que de désigner les fonctionnaires, qui seront chargés de la gestion administrative et financière des syndicats. »

Ce compromis admet à la fois les avantages du syndicalisme industriel et du syndicalisme par corps de métier ; il faut admirer avec quelle habileté il n'apporte aucune solution précise à la question.

Le compromis fut adopté à l'unanimité par la Commission, les industrialistes heureux d'obtenir enfin une réponse à leurs demandes, les syndicalistes de métier

satisfaits de ce que rien de précis n'avait été accordé aux premiers.

Par ce compromis, la Fédération permet en principe aux travailleurs employés dans certaines industries à production massive de s'organiser sur la base d'un groupement par industrie. De même elle autorise le Conseil Exécutif à décider quand et comment certains statuts devront être accordés.

La Fédération semblait enfin vouloir abandonner son attitude traditionnelle et grouper les ouvriers non qualifiés dans des syndicats propres à leurs industries. L'on pouvait espérer qu'un sérieux pas en avant allait être effectué par le mouvement syndical américain.

Mais au Congrès de la Fédération tenu en 1935 à Atlantic City, il apparut que bien peu de progrès avaient été réalisés. Dans son rapport, le Conseil Exécutif expliqua qu'une charte avait été donnée aux ouvriers de l'automobile, à l'exception de ceux occupés à fabriquer les pièces détachées et tous ceux occupant un emploi spécialisé ; ce qui revient à dire qu'il n'y avait pas d'organisation industrielle de ces ouvriers.

En ce qui concerne le ciment, l'aluminium, le gaz, le caoutchouc, etc., le Conseil Exécutif déclara qu'un certain nombre d'unions avaient été organisées mais « qu'un examen de la force de l'organisation effectuée dans le ciment, l'aluminium, le gaz, le coke et sous-produits et la radio, avait convaincu le Conseil Exécutif que le moment n'était pas encore venu de créer des unions internationales dans les industries précitées ». Le Conseil Exécutif expliqua aussi qu'il avait l'intention de donner une charte aux ouvriers du caoutchouc, sans toutefois y comprendre ceux des ouvriers engagés dans des occupations spécialisées. En somme, par d'organisation industrielle ici non plus.

Enfin, afin de s'excuser de ce que rien n'avait été tenté dans l'acier, le Conseil Exécutif invoqua une lutte au sein de l'Almalgamated Association of Iron Steel and Tin Workers, et déclara qu'il préférerait attendre la fin du

conflit avant d'entreprendre quoi que ce soit dans ce domaine.

En somme, de 1934 à 1935, la Fédération Américaine du Travail n'avait rien fait dans le sens de l'organisation par industrie.

Vingt-et-unes résolutions réclament alors l'organisation industrielle sans restrictions dans les industries de base. Cette fois, il n'y eut plus d'avis unanime à la Commission des résolutions, mais un rapport de majorité et un rapport de minorité.

Le rapport de la majorité, signé par huit membres de la Commission, fut présenté par J. P. Frey, qui émit le vœu que la Fédération confirmerait la déclaration faite par elle à San Francisco en 1934 ; mais afin d'éviter tout malentendu en ce qui concerne l'ouvrier qualifié et l'ouvrier non qualifié : « Nous estimons, ajoute J. P. Frey, qu'il est de notre devoir de formuler les doctrines propres à sauvegarder pleinement la compétence de tous les syndicats de corps de métier, et à leur offrir toute possibilité de se développer et de recruter les ouvriers affectés aux travaux qui ressortissent à ces organisations.

« L'expérience montre que l'organisation par corps de métier est la plus propre à sauvegarder le bien-être et l'intérêt des travailleurs, lorsque la nature de l'industrie permet de tracer une ligne de démarcation entre les différents corps de métier. »

Tout en reconnaissant les avantages de l'organisation par industrie, J. P. Frey souligne l'opportunité de maintenir les syndicats organisés par corps de métier dans la mesure où les industries à production massive emploient des travailleurs appartenant à des corps de métiers distincts. Il faut induire de sa déclaration que l'organisation par industrie n'est possible que dans les industries où il n'y aurait pas de travailleurs qualifiés ; idée curieuse en vérité, et qui limiterait singulièrement l'application de cette forme d'organisation, car bien rares sont les industries où il n'y a pas de travailleurs qualifiés.

Charles P. Howard, président de l'Union des Typographes, présenta le rapport de la minorité, signé par six membres de la Commission. Il déclara que les méthodes industrielles se sont modifiées depuis la naissance de la Fédération, et que la situation actuelle de celle-ci n'atteste nullement que sa politique d'organisation ait obtenu tous les résultats possibles. « Le fait qu'après cinquante-cinq années d'activité et d'efforts, le mouvement syndical n'ait pu enrôler dans la Fédération qu'environ 3.500.000 membres sur 39 millions de travailleurs qui pourraient appartenir à des syndicats, est suffisamment éloquent en soi. »

Il déclare ensuite que l'organisation de syndicats d'industrie est la seule possible dans beaucoup d'industries où les travailleurs, mi-spécialisés seulement, ne remplissent pas les conditions nécessaires pour faire partie des syndicats de métier.

Il demande enfin que la Fédération reconnaisse aux travailleurs des industries à production massive, le droit de se grouper en syndicats d'industrie, sous l'égide de la Fédération, et s'il n'existe qu'un petit pourcentage d'ouvriers qualifiés dans l'industrie considérée, que ceux-ci soient englobés dans l'ensemble. Il n'est bien entendu pas question de retirer aux syndicats de métier une fraction quelconque de leurs membres, dans les entreprises où l'élément dominant est constitué par des ouvriers de métier.

Plusieurs discours viennent faire suite à ces deux rapports. C. P. Howard, qui venait de présenter le rapport de la minorité, déclara que le procédé d'organisation des ouvriers dans les « federal labor unions » était « destructeur », et que l'expérience des dix-huit mois qui venaient de s'écouler en était une preuve suffisante.

J. L. Lewis se leva alors, furieux ; sa colère est telle qu'elle ira jusqu'à se libérer à la fin de la séance, par un violent coup de poing à Hutcheson, président du Syndicat des menuisiers, qui l'avait insulté. Il déclara que ces vingt-cinq dernières années constituaient pour

l'A. F. L. un échec constant et ininterrompu. Si le Congrès n'adoptait pas le principe de l'organisation par syndicats d'industrie, la responsabilité en incomberait à la Fédération puisque celle-ci refusait de répondre à un besoin né des conditions économiques présentes.

« Je suis revenu de San Francisco, l'année dernière », dit-il notamment, « emportant l'impression que l'A. F. L. était parvenue à une solution pratique... qui nous aurait permis d'organiser les travailleurs... Que s'est-il passé ? Nous nous apercevons que la ligne de conduite décidée à San Francisco n'a pas été mise en œuvre par le Conseil Exécutif de la Fédération. A San Francisco, on m'a dupé par de bonnes paroles. Maintenant que j'apprends que j'ai été dupé, je suis enragé », etc...

Affirmant le point de vue de la majorité, J. P. Frey dit que la prédominance de la Fédération pendant cinquante ans témoignait nettement en faveur du syndicalisme de métier. Il passa successivement en revue les différentes organisations industrielles, Chevaliers du Travail, I. W. W. et autres, constatant qu'elles avaient toutes échoué, et dit que leur échec indiquait clairement à la Fédération ce qui l'attendait si elle se lançait à son tour dans l'organisation par syndicats d'industries.

D'ailleurs, dit Frey, l'organisation par syndicats d'industrie présentera ses propres difficultés de juridiction ; si dans l'industrie de l'automobile, des compagnies dirigent en même temps leurs fabriques de charbon et d'acier, les ouvriers de ces fabriques appartiendront-ils au Syndicat de l'automobile, ou bien à ceux du charbon ou de l'acier ?

Frey ajouta qu'il avait entendu dire que Lewis allait se séparer de la Fédération, si le Congrès ne lui donnait pas satisfaction ; il tenait ceci pour du « bluff », disant que s'il fallait céder un seul instant à tous ceux qui menacent de quitter la Fédération si on ne leur accordait pas satisfaction, « *we would have to surrender every drop of independent blood that ever flowed through our veins* ».

Le rapport de la majorité fut adopté par 18024 voix contre 10.933 voix et 788 abstentions. Si la défaite ne surprit personne, il n'en fut pas de même pour la proportion des voix. Personne ne crut un seul instant que les partisans du syndicalisme d'industrie en obtiendraient un aussi grand nombre, car depuis bien des années les progressistes au sein de la Fédération n'avaient recueilli que quelques voix.

Après le vote, les ouvriers du caoutchouc réclamèrent une charte industrielle. William Hutcheson, président de l'union des menuisiers, ne voulut pas que la résolution fut présentée, parce que, disait-il, le rapport de la majorité avait déjà été adopté. Lewis s'élevant contre cette attitude, la discussion entre les deux hommes devint violente et se termina par des injures et des échanges de coups.

Trois semaines plus tard, Lewis créait le Comité pour l'organisation des ouvriers en syndicats industriels, le C. I. O.

II. — LES DÉBUTS DU C. I. O.

Le C. I. O., composé de huit syndicats, fut constitué à Washington, le 9 novembre 1935. Le but de la nouvelle organisation était « d'encourager et contribuer à l'organisation des travailleurs dans les industries à production massive et les industries non organisées du pays, et affiliées à l'A. F. L. ; ses fonctions seront éducatives et consultatives Le Comité et ses représentants travailleront de concert à faire reconnaître et accepter dans les industries précitées le principe moderne des négociations collectives. »

Ce qui semblait inquiéter le plus la Fédération au début de la constitution du C. I. O. n'était pas tant la question de syndicalisme industriel, mais le fait qu'une minorité de syndicats, ignorant les décisions des récents Congrès, essayait d'imposer sa volonté à la majorité, au

mépris de la traditionnelle politique syndicale qui est de respecter ces décisions.

Il est intéressant de noter que lors de la Constitution du C. I. O., les syndicats qui y étaient affiliés faisaient encore partie de la Fédération et que l'initiative de la scission viendra de cette dernière, qui craignait non pas l'organisation des travailleurs sur une base industrielle, mais la création d'un mouvement dualiste au sein du travail organisé. J. L. Lewis essaya vainement de faire comprendre à la Fédération que s'il y avait création d'un tel mouvement la faute en incombait uniquement à la Fédération, qui, n'admettant pas l'organisation des manœuvres et ouvriers semi-qualifiés sur une base industrielle, la seule qu'ils acceptaient, les obligeait à se grouper en dehors d'elle.

Le 22 janvier 1936, le Conseil exécutif de la Fédération réuni à Miami, se prononça en faveur de la dissolution du C. I. O. (en même temps, il refusa d'accorder une charte industrielle aux ouvriers de la radio, et décida d'organiser les ouvriers de l'automobile sur le plan de métier).

Cette décision ne tarda pas à causer des répercussions fort désagréables pour la Fédération elle-même ; les huit syndicats affiliés au C. I. O. menaçaient de se retirer de la Fédération, et à leur Congrès du 3 février 1936, les United Mine Workers, syndicats de mineurs dont Lewis est président, décidèrent de cesser leur versement annuel de \$ 48.000 à la Fédération ; William Green, président de l'A. F. L., vint en personne haranguer les mineurs, leur demandant pourquoi ils persistaient dans leur intention de se retirer de la Fédération, alors que le Congrès de 1935 avait décidé par une forte majorité de ne pas organiser les ouvriers sur une base industrielle. Son intervention s'avéra inutile, les délégués optant à l'unanimité pour le C. I. O.

Le 15 février 1936 Lewis proposa à la Fédération de réunir un fond de \$ 1.500.000, pour organiser l'industrie de l'acier, offrant \$ 500.000 au nom du C. I. O., à con-

dition que l'organisation fut faite sur une base industrielle.

Green hésita, puis dit qu'il lui faudrait \$ 750.000 et un agent de la Fédération pour diriger la campagne; bien mieux, il déclara qu'il désirait organiser cette industrie sur le plan du syndicalisme de métier.

J. L. Lewis s'adressa alors directement à Mike Tighe, directeur de l'Amalgamated Iron, Steel and Tin Workers, syndicat groupant 9.200 des 800.000 ouvriers de la sidérurgie, lui offrant \$ 500.000 en vue de grouper dans un syndicat industriel les métallurgistes; la campagne serait dirigée par un comité mixte comprenant des membres de l'Amalgamated, du C. I. O., et de tous les syndicats désireux de participer à cette campagne. Tighe reçut en même temps des offres de la Fédération, mais hésita, lui aussi, car il aurait voulu recevoir l'aide des deux groupements pour pouvoir mener la campagne à sa guise. Toutefois, Tighe fut obligé d'accepter l'offre du C. I. O. car ce dernier menaçait de la retirer.

L'Amalgamated s'affilia au C. I. O. et ce fut le Steel Workers Organizing Committee, formé par le C. I. O., qui entreprit de mener la campagne d'organisation en syndicats des ouvriers de la sidérurgie.

Convoqué le 7 juillet 1936 par le Conseil Exécutif de la Fédération pour se justifier de l'accusation de création d'un mouvement dualiste le C. I. O. ignore la sommation et fut de nouveau convoqué le 3 août sous le chef des accusations suivantes; avoir créé une organisation concurrente; avoir suscité au sein de la Fédération un mouvement d'insurrection et de rébellion; surtout, avoir empiété sur le pouvoir de juridiction des autres syndicats.

Considérant que les statuts de la Fédération n'autorisaient pas le Conseil Exécutif à prononcer la suspension des syndicats qui dépendaient de lui, le C. I. O. refusa de comparaître aux deux dates fixées; il est en effet stipulé dans la constitution de l'A. F. L. que seul le Congrès annuel a le droit de suspendre ou d'expulser une

des unions constituantes, et encore faut-il un vote des deux tiers pour que l'expulsion ou la suspension puisse être considérée comme valide.

Réuni du 3 au 5 août, le Conseil Exécutif décida de suspendre les syndicats affiliés au C. I. O. au cas où à la date du 5 septembre 1936, ces syndicats ne seraient pas rentrés à la Fédération Américaine de Travail. Cette décision fut prise en l'absence des inculpés, par un vote de 13 voix contre 1, celle de David Dubinsky, président de l'International Ladies Garment Workers Union, syndicat affilié au C. I. O., qui demanda au Conseil d'attendre la réunion du Congrès avant de procéder à la suspension des syndicats du C. I. O.

On peut expliquer cette attitude inconstitutionnelle de la Fédération de la façon suivante. Depuis sa formation au mois de novembre 1935, quatre nouveaux syndicats s'étaient joints aux huit syndicats primitifs ; l'Amalgamated, la Fédération des Travailleurs du verre à vitre, le Syndicat International des Travailleurs du caoutchouc et le Syndicat International de l'Automobile. Ces quatre syndicats ne groupaient en tout qu'à peu près 25.000 ouvriers ; seulement le succès possible de la campagne entreprise dans la sidérurgie où 800.000 ouvriers attendaient d'être organisés, aurait fortifié le C. I. O. au point qu'il aurait disposé d'une forte majorité au Congrès de la Fédération. C'est sans doute ce que craignait le Conseil Exécutif, qui, ne voulant pas courir le risque de se voir submergé par la masse des ouvriers de la grosse industrie, avait décidé de prendre les devants.

Loin d'être inquieté par cette décision du Conseil Exécutif, Lewis déclara que le C. I. O., non seulement ne serait plus dissous « mais poursuivrait avec la même énergie son action en vue d'aider les travailleurs de la sidérurgie et d'autres industries » et que « les statuts de la Fédération ne conféraient pas au Conseil le droit d'exercer une action arbitraire de ce genre. »

Au Congrès de 1936, tenu à Tampa en Floride, Green

dit qu'on ne pouvait risquer l'existence de la Fédération, en adoptant de nouvelles méthodes, et que tolérer pareil renversement des décisions de la majorité de la part d'une minorité, équivaldrait à une véritable abdication, et à signer l'arrêt de mort de la Fédération. Au Congrès de 1937, tenu à Denver, dans le Colorado, Green demanda aux délégués d'accorder au Conseil Exécutif le pouvoir d'annuler les Chartes des syndicats qui avaient provoqué le schisme syndical, et d'ordonner aux sympathisants du C. I. O. de rentrer à la Fédération ou bien de la quitter définitivement. Lecture fut faite d'un télégramme provenant de Charles P. Howard, secrétaire du C. I. O., invitant une délégation de 100 personnes de l'A. F. L. à se rencontrer avec une délégation de 100 personnes du C. I. O. pour régler la question de l'unité syndicale. L'initiative de cette rencontre émanait de Lewis, qui voulait ainsi protester de son sincère désir d'entente avec la Fédération. Mais de grosses difficultés étaient à résoudre pour trouver un terrain d'entente entre C. I. O. et A. F. L. ; en effet, par unité syndicale, Lewis entendait qu'il rentrerait dans la Fédération, mais qu'au sein même de cette organisation, il garderait une entière autonomie. La Fédération au contraire prétendait que rien dans ses statuts ne lui interdisait de reprendre à son compte la formule d'organisation par industrie.

La Fédération n'envoya d'ailleurs que trois membres, et le C. I. O. dix membres, à une conférence qui se réunit à Washington le 25 novembre 1937, et se sépara le 27 sans parvenir à un accord.

La conférence fut réunie à nouveau, mais les négociations échouèrent complètement le 21 décembre, quand les représentants de la Fédération refusèrent de considérer autre chose qu'une soumission sous condition du C. I. O. comme moyen de terminer le conflit.

Les délégués du C. I. O. avaient en effet demandé qu'un département spécial d'organisation par industrie fut constitué dans la Fédération et appelé C. I. O., avec une autonomie totale et la direction non seulement du

C. I. O. actuel, mais aussi des adhérents de la Fédération dans les industries de production en masse.

La Fédération, considérant ces propositions comme humiliantes, exigea la dissolution immédiate du C. I. O. et le retour des organisations dissidents à l'A. F. L. ; les dix syndicats suspendus seraient réintégrés sans que soit soulevée la question de juridiction ; un comité mixte, composé de membres à la fois du C. I. O. et de l'A. F. L. serait établi pour chacun des vingt-deux autres syndicats faisant alors partie du C. I. O., et aurait pour fonction de trouver un terrain d'entente pour les organisations rivales dans une seule et même industrie.

Enfin, un Congrès extraordinaire de la Fédération, tenu deux ou trois mois après l'apaisement des conflits de juridiction, réunirait tous les syndicats de la Fédération. Le plan terminait sur ces mots : « Nous nous entendrions pour spécifier certaines industries où pourrait s'appliquer la forme d'organisation syndicale par industrie. »

Si ce plan avait été accepté, les partisans du syndicalisme de métier (groupant tous les éléments recrutés par le C. I. O. depuis l'apparition de cette dernière organisation) auraient presque certainement eu la majorité au Congrès de la Fédération ; pour prendre un exemple, les 100.000 membres du Woodworkers Union (C. I. O.) seraient retournés à l'United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America (syndicat des menuisiers) et ce syndicat aurait alors groupé un total de 100.000 membres. Et les dirigeants du C. I. O. eurent peur que la Fédération ne sabote le traité de paix une fois la majorité obtenue par les syndicats de métier.

Il semblerait que le peu d'enthousiasme manifesté par la Fédération pour accueillir le C. I. O. dans son sein peut s'expliquer par le fait suivant : convaincu que les éléments hétérogènes du C. I. O. étaient en train de désagréger la nouvelle organisation, les leaders de l'A. F. L. jugeaient qu'il n'était nullement besoin de faire d'importantes concessions à la paix.

Le conflit prit une forme aiguë au Congrès de 1938, tenu à Houston (Texas). La Commission des Résolutions attaqua d'une façon violente Lewis, disant qu'il n'y aurait de solution à la scission du mouvement que lorsque le chef du C. I. O. serait dépourvu d'autorité ou bien démissionnerait.

La Commission se déclara prête à un accord mais ajouta qu'elle ne pourrait s'entendre avec une « dictature à direction communiste ». Lewis riposta en disant qu'il était prêt à démissionner si Green faisait de même.

Mais il est permis de douter de l'efficacité qu'aurait eu cette double démission sur la solution du conflit. Celui-ci dépasse, en effet, la simple question de personnes ; la lutte n'est pas engagée entre deux leaders syndicalistes, mais entre deux principes d'organisation fondamentalement opposés, et il semble qu'en l'état actuel des choses, il se serait immédiatement trouvé d'autres hommes pour les défendre. Les positions respectives étant inchangées, la lutte eut repris sur les mêmes bases, avec d'autres chefs.

Des mouvements de la nature et de l'ampleur du C. I. O., et qui ont pour origine des causes aussi importantes que celles qui ont donné naissance à cette organisation, à savoir le manque presque total d'organisation pour les ouvriers de la grosse industrie, ne disparaissent pas avec leur leader. D'ailleurs Lewis, lançant ainsi un défi à Green, savait probablement qu'il ne serait pas relevé, et n'y cherchait pas une solution pratique du problème. Il paraît plutôt avoir cédé au goût américain pour les gestes à sensation.

Le 14 novembre 1938 constitue une date historique pour le C. I. O., car elle marque l'ouverture de son premier Congrès et son passage de l'état d'organisation temporaire à celui d'organisation permanente.

Les 519 délégués (représentant trente-deux syndicats nationaux et internationaux, neuf comités d'organisation, vingt-trois conseils industriels d'Etat, 124 city in-

dustrial Councils, et 161 unions locales industrielles), pour la plupart des hommes jeunes, et présentant par conséquent un contraste saisissant avec l'élément qui constitue l'atmosphère ordinaire des Congrès de la Fédération, adoptèrent une Constitution et élurent leurs dirigeants ; J. L. Lewis fut nommé président, Philip Murray et Sidney Hillmann vice-présidents, et James Carey secrétaire. Le Comité pour l'organisation industrielle (Committee for Industrial Organisation) fut transformé en une fédération indépendante de syndicats internationaux, sous le nom de Congrès des organisations industrielles (Congress of Industrial Organizations). Affirmant ainsi sa volonté d'autonomie, le C. I. O. a semblé reculer la possibilité d'une entente avec la Fédération. Deux jours avant la réunion du Congrès, Lewis déclara qu'un accord, quel qu'il fut, devait être basé sur une reconnaissance du droit à l'existence des syndicats industriels ; c'était là pour lui une considération primordiale. « Nous ne voulons pas, ajoutait-il, faire du C. I. O. une autre Tchéco-Slovaquie, qui serait démembrée et détruite par ces puissances qui cherchent une paix à nos dépens. »

A l'ouverture du Congrès, lecture fut faite par Lewis, d'un message du Président Roosevelt, dans lequel celui-ci recommandait chaudement aux dirigeants du C. I. O. de ne négliger aucun moyen pour rétablir la paix dans les rangs du mouvement ouvrier. Les délégués acceptèrent le principe de l'unité dans le mouvement ouvrier, mais décidèrent que le C. I. O. ne ferait aucune concession sur le principe fondamental du syndicalisme industriel, ou « de son devoir de protéger entièrement les droits et intérêts de tous les membres et organisations adhérentes. »

Que l'accès ne fut pas ouvert à des négociations plus poussées, était à prévoir, si l'on considère le but même de la réunion du Congrès ; comme la Fédération n'avait jusqu'alors jamais voulu s'entendre avec le C. I. O., que si ce dernier acceptait de se dissocier, Lewis comprit que le C. I. O. n'avait rien à perdre en restant à l'écart

de la Fédération, mais qu'il devait continuer à se développer seul, jusqu'au moment où la Fédération consentirait à traiter d'égal à égal avec lui.

La structure du nouveau C. I. O. ressemble en beaucoup de points à celle de la Fédération Américaine du Travail ; il comprend des syndicats nationaux et internationaux, et des unions industrielles locales, recevant directement leurs statuts du Congrès. Les fonctions des State Industrial Councils et des City and County Industrial Councils sont à peu près identiques à celles des Stats Federations of Labor et des city centrals de l'A. F. L.

La constitution prévoit la création d'un Conseil exécutif composé d'un représentant de chaque syndicat et comité d'organisation, et où devront siéger également les quatre dirigeants du C. I. O.

III. — JOHN L. LEWIS

Statutairement, le C. I. O. a quatre dirigeants. Pratiquement depuis sa fondation il n'en a qu'un, son président John Llewelyn Lewis.

Celui-ci a créé le C. I. O., c'est son œuvre et c'est sa vie ; il était bien naturel qu'il y occupe le premier rang.

Du reste, qui connaît Lewis ne peut envisager pour lui une autre place que celle-ci. Sa puissante force dynamique exige la première place afin que son besoin d'action puisse avoir libre cours.

Les meilleurs peintres des grands hommes, ce ne sont pas les historiens, mais les grands hommes eux-mêmes. John Lewis s'est défini à merveille le jour où il écrivit à William Green : « Votre grief à mon égard est que je ne me joindrai pas à une politique d'anxieuse inertie. Véritablement je suis par tempérament incapable de faire pénitence avec vous dans le cilice et dans la cendre, répétant sans fin « O Tempora, O Mores ».

Né le 12 février 1880 à Lucas, Iowa, il devint suivant

l'exemple paternel, mineur dès qu'il eut l'âge de travailler. Allant de mine en mine, il prend contact avec les mineurs de l'or, du cuivre et du charbon. Il apprend ce que sont les débuts difficiles, mais ses premières expériences ne lui donnent point d'amertume, pas plus qu'elles ne lui inspirent des considérations idéalistes. Au contraire, il regarde les problèmes en face et cherche des solutions pratiques.

Pour commencer il se fait nommer chef de son union locale et y affirme son esprit de combattivité. Au sein du mouvement syndical, son étoile se lève. Gompers, président de l'A. F. L., l'estime et lui confie de délicates et difficiles tâches d'organisateur.

En 1917, il est vice-président par interim de l'United Mine Workers, et en 1920 président, prenant enfin en titre la place qu'il occupait en fait. Sous sa direction, l'U. M. W. devient le syndicat le plus important de la Fédération, et ses mineurs obtiennent presque toujours satisfaction lors des grèves.

Puis c'est l'abrupte ascension au faite de l'actualité américaine. A 57 ans, Lewis occupe les premières pages des magazines.

Si une telle transformation tient principalement aux circonstances, en l'occurrence, la séparation du C. I. O. d'avec l'A. F. L., la crise économique et la lutte travail-capital, il n'en reste pas moins qu'outre ces circonstances, Lewis en tant qu'homme ne peut laisser personne indifférent, car il est original par tous ses aspects. Il ne peut être classé dans aucune catégorie ; il ne ressemble qu'à lui-même.

Physiquement, il est puissamment bâti, mais non suivant les lignes classiques de l'athlète.

Il présente l'aspect d'un homme sombre, absorbé, lointain, impression accentuée par la pâleur de son visage ; puis soudain il change, devient direct, vif, attirant, surtout si la conversation porte sur le mouvement ouvrier.

Dans la plupart des cas, sauf quelques rares exceptions, les chefs de parti ont une tendance à s'identifier

avec leur mouvement, d'une manière telle que leurs intérêts personnels deviennent ceux de la cause pour laquelle ils combattent.

Dans le cas présent, l'identification du mouvement avec son chef est si complète qu'on a pu accuser Lewis d'appliquer des méthodes dictatoriales et de jouer des pouvoirs personnels comme un véritable autocrate. Si une telle formule ne correspond pas tout à fait à la réalité, elle donne néanmoins une idée assez juste du rôle de Lewis dans le C. I. O.

CHAPITRE II

D'une vertu la faiblesse fait un vice,
d'un vice la force fait une vertu.
(SUARÈS).

METHODES DU C. I. O.

Décidé à faire du monde ouvrier un monde syndicaliste, le C. I. O. n'a pas hésité à regarder en face le problème qu'il avait à résoudre : vaincre l'inertie des ouvriers, ou au moins la peur qui les paralysait devant l'hostilité de leurs patrons.

La solution trouvée n'a pas été une solution idéologique, élaborée dans le silence du cabinet ; elle n'a pas été une formule pour ainsi dire mathématique dont l'application générale aurait pu amener des déceptions par suite d'une trop grande rigidité.

Pratique et réaliste, le C. I. O. n'a pas soumis des situations différentes à une méthode, mais ses méthodes aux diverses situations qui se sont présentées. La description de ces méthodes montrera l'esprit du C. I. O. et indiquera plus clairement qu'un exposé didactique son dynamisme et son efficacité.

I. — MÉTHODE D'ORGANISATION

En 1935, au moment de l'apparition du C. I. O., la plupart des industries de base, acier, automobile, caoutchouc, etc... manquaient presque totalement d'organisation, et l'on se trouvait dans de nombreux centres industriels devant la situation suivante : des usines — employée dans ces usines une masse importante d'ouvriers — à la tête de ces ouvriers, des patrons. Les ouvriers faibles, non groupés, impuissants, peureux. Les patrons,

puissants, violemment hostiles aux syndicats, dictant leur loi aux ouvriers.

Situation inextricable, semble-t-il ; le syndicat n'est possible que si les ouvriers y adhèrent, or, ceux-ci non seulement n'y adhèrent pas, craignant les représailles du patron, mais encore aiguillonnés par des indicateurs à la solde du patron, luttent ouvertement contre son établissement.

Ce sont là les difficultés auxquelles avait à faire face le C. I. O. et voici comment il a procédé.

Il envoie un de ses agents dans la place qu'il faut conquérir ; aussitôt arrivé, l'agent loue une maison, et va de foyer en foyer vanter les bienfaits du syndicat. En général, les réceptions manquent d'aménité, si encore il y a réception, car le plus souvent la crainte des délateurs clôt les portes.

Quoiqu'il en soit, le bruit se répand dans la ville ouvrière ; un agent du C. I. O. est là, le syndicalisme lance son appel.

L'émissaire ne reste pas inactif ; il fait une conférence à laquelle assistent quelques dizaines de personnes seulement ; mais à l'extérieur les passants timides entendent la voix de l'orateur, mille fois amplifiée par de puissants hauts-parleurs. D'autre part, la propagande se poursuit et se diversifie ; à la sortie des usines des tracts sont distribués avec plus ou moins de succès ; il n'a pas été rare de voir les distributeurs maltraités et roués de coups par les ouvriers.

D'autres conférences se succèdent, et l'on constate une progression rapide du nombre des auditeurs ; les ouvriers aux yeux de qui on a fait miroiter les précieux avantages d'une organisation syndicale puissante se demandent si après tout il ne vaudrait pas mieux adhérer au C. I. O.

Petit à petit, au siège du C. I. O., les adhésions arrivent, facilitées par des formules toutes faites qui paraissent dans les journaux locaux.

Quelques semaines ont passé, et la situation a singulière-

rement changé. Maintenant la position syndicale de la région est suffisamment forte pour que l'on puisse aborder le patron d'égal à égal et lui faire reconnaître le syndicat que les ouvriers ont formé à son insu ; qu'il résiste, la grève éclate sur un ordre du C. I. O.

Cette manière publicitaire de procéder et qui agit par une sorte de suggestion sur l'ouvrier, a été renouvelée des centaines de fois et a donné de brillants résultats.

II. — LA GRÈVE

Cependant, les cas ne sont pas rares où la victoire n'a pas été assurée par un tel procédé.

Souvent les patrons ont réussi à empêcher la formation du syndicat. C'est alors que devant l'inefficacité des procédés qui pouvaient s'accommoder du calme et de la tranquillité, le C. I. O. a eu recours à une méthode plus violente ; il s'est servi de la grève.

Celle-ci est le mode d'action le plus puissant qui soit à la disposition du monde ouvrier pour faire aboutir ses revendications, que celles-ci portent sur la reconnaissance du syndicat ouvrier, ou qu'elles tendent à amener les patrons à abandonner ce qu'ils considèrent comme leurs prérogatives.

La cessation concertée du travail est depuis longtemps en faveur aux Etats-Unis. L'on cherche à augmenter son efficacité en lui adjoignant tout un arsenal de combat qui relève plus de la guerre des rues que d'une discussion entre patrons et ouvriers. Le fait qu'il y ait de nombreux blessés est considérée comme normal, et s'il y a quelques morts cela ne soulève plus de stupéfaction.

Les mitrailleuses et les fusils sont souvent les seuls moyens de communication dont se servent alors patrons et ouvriers. Lorsqu'on a employé pour la première fois les gaz lacrymogènes, cette arme nouvelle a été accueillie avec enthousiasme des deux côtés. Chacun y voyait un sûr moyen de la victoire. Enfin, l'usage de la grève sur

le tas, se prolongeant parfois plusieurs semaines, est devenu une banalité.

Il semble qu'avec le C. I. O. la grève ait complètement perdu le caractère occasionnel et accidentel qu'elle avait dans la Fédération. Elle est devenue chose courante.

Le C. I. O. a été accusé d'employer des procédés extrêmement violents, et l'opinion publique, le patronat et l'A. F. L. ont été unanimes dans leur indignation contre le nouveau mouvement. De la part de l'opinion publique, une telle attitude est normale, mais du patronat et de l'A. F. L., elle ne peut manquer d'étonner.

Si l'on se demande pourquoi l'A. F. L. a reproché ces violences au C. I. O., on ne peut voir là qu'un des aspects du parti-pris de dénigrement qui l'anime contre le C. I. O. En effet, l'A. F. L., lorsque l'occasion s'est présentée, n'a pas été moins violente que le C. I. O. Les grèves de Homestead, de Ludlow, le montrent, et ne sont que des exemples pris au hasard.

Une vue exacte des choses force à dire que sur ce point l'A. F. L. et le C. I. O. marchent de pair, mais que la Fédération a eu moins d'occasions de recourir à de telles extrémités, parce qu'elle est moins active que le C. I. O., n'étant pas, comme ce dernier, en plein développement.

Mais que l'on suppose la Fédération placée dans les mêmes circonstances, la vérité oblige à dire qu'elle se serait comportée identiquement.

La violence dans les grèves n'est pas le résultat d'une quelconque idéologie. C'est la manifestation de l'esprit américain, qui veut arriver au but le plus rapidement possible, et par tous les moyens. La violence préconisée comme un moyen d'action serait le résultat d'une philosophie ; or, il n'y a pas plus de philosophie au C. I. O. qu'à l'A. F. L.

L'A. F. L. a fait grand reproche au C. I. O. des grèves sur le tas. Or, la première grève de ce genre est apparue dans l'industrie du caoutchouc à Akron, en 1936, à un moment où le C. I. O. n'était pas un organisme indépendant et faisait encore partie de la Fédération.

Considérons maintenant l'opposition du patronat. Lorsque une grève menace de se prolonger, les employeurs n'hésitent pas à appeler la police, des gardes, des briseurs de grève, etc... Il ne faut donc pas croire que les dégâts occasionnés lors des grèves soient uniquement le fait des grévistes. Un rapport de l'American Civil Liberties Union sur les grèves, ayant eu lieu du 1^{er} janvier au 1^{er} août 1937, montre qu'il y avait sur 25 tués, 24 grévistes, et un policier, et sur 751 blessés, 490 grévistes ou sympathisants, 70 policiers, 31 briseurs de grève et 140 non identifiés ¹. Voici d'ailleurs le rapport sur le massacre du South Chicago Memorial Day :

« En résumé, il apparaît que le meeting de grévistes du 30 mai, prenant en considération les assurances du maire Kelley que le piquet paisible était autorisé avait décidé de défiler devant les usines du Republic Steel Company comme démonstration à l'intention des ouvriers qui étaient à l'intérieur. L'idée qu'ils auraient pu avoir l'intention d'attaquer l'usine est absurde. Après avoir parlementé avec la police et reçu quelques bombes lacrymogènes, la foule se retirait, quand la police se mit à tirer. Après quoi, la police avança, matraquant les fugitifs avec des manches de hache, apparemment fournis par la Compagnie. Dix hommes furent tués ou moururent plus tard des blessures occasionnées par des balles dans le dos ou le côté. Ceux qui étaient incapables de fuir, y compris les blessés et les mourants, furent jetés pêle-mêle, dans les cars de la police ¹. »

III. — LA GRÈVE SUR LE TAS

C'est en 1936 qu'est apparue cette nouvelle modalité de la grève qu'est la grève sur le tas. Les grévistes, tant qu'ils n'ont pas obtenu satisfaction, restent à l'intérieur de l'usine et refusent de travailler ou de laisser travailler les autres.

1. *New Republic*, 18 août 1937.

1. *id.* : *Aftermath of a Massacre*, 22 septembre 1937.

Le succès de ce nouveau procédé dans la grève des General Motors au début de 1937, fut suivi d'une véritable épidémie de ces grèves. Sur un total de 4.740 grèves en 1937, on pouvait compter 477 grèves avec occupation, soit une grève sur le tas pour dix grèves ordinaires ; le nombre d'ouvriers prenant part à ces grèves fut de 398.177.

Les partisans de la grève sur le tas ou sit down — et ils sont nombreux — disent qu'à l'inverse du sabotage le sit down ne détruit rien du tout. Le travailleur reste à son poste et son attitude implique qu'il n'a qu'un désir, celui de travailler pourvu qu'on lui donne satisfaction. De plus, point n'est besoin de constituer des piquets de grève, occasion de luttes parfois violentes, pour empêcher l'entrée de briseurs de grèves.

Le « sit down » semble toutefois difficilement défendable ; il s'agit, en quelconque sorte, d'une violation de propriété, et la question de sa légalité se posa dès le début. Ce n'est que tout récemment, le 28 février 1939 qu'elle fut résolue par la Cour Suprême.

Dans une injonction rendue par un tribunal de Los Angeles contre un syndicat de la Fédération engagé dans un sit down, le juge déclara : « Le droit d'un employé d'être présent dans les locaux de son patron est une conséquence logique du fait qu'il y travaille. Mais s'il cesse de travailler, le droit qu'il a d'y rester n'est plus celui d'un employé. Les grévistes n'étant pas sur les lieux en tant qu'employés, patrons ou clients, mais occupant les dits lieux contre le gré du patron et dans le but de lui imposer leurs exigences violent la propriété de celui-ci. »

De nombreux tribunaux se prononcèrent dans le même sens. La question se posait en somme de savoir si le gréviste, en tant que tel, perd son statut d'employé. Or, le 16 mai 1938, la Cour Suprême rendit un arrêt que l'on pouvait interpréter en faveur du sit down.

D'après l'arrêt rendu, l'employé qui se mettait en grève ne perdait pas par là son statut d'employé ; en effet le

National Labor Relations Act prévoit que le mot employé comprend « tout individu dont le travail aura cessé par suite d'un conflit courant du travail, ou à cause d'une pratique déloyale exercée par le patron, et qui n'a pu obtenir un emploi régulier et matériellement équivalent. »

Cependant le 27 février 1939, la Cour Suprême se prononça contre la grève sur le tas.

Une grève avait eu lieu dans la Compagnie Fansteel en 1937 et les ouvriers avaient occupé les lieux. Tous les grévistes furent renvoyés et un certain nombre repris par la suite. Le Conseil National des Relations Industrielles (National Labor Relations Board) s'occupa de l'affaire et donna l'ordre à la compagnie de reprendre tous les grévistes avec paiement de l'arriéré des salaires. Sur appel de la Compagnie, la Seventh Circuit Court of Appeals écarta la décision du Board.

Celui porta le cas devant la Cour Suprême qui, confirmant la décision de la Cour d'appel refusa d'ordonner la réintégration des grévistes.

Le Chief Justice Hughes qui formula la décision de la majorité, qualifia la grève sur le tas de « procédé arbitraire sans l'ombre d'un droit légal ». Il déclara aussi que « justifier une telle conduite survenue à l'occasion d'un conflit du travail, serait encourager le recours à la force et non à celui d'usages légaux, et détruire les principes de loi et d'ordre qui sont le fondement même de la société ».

Le Board prétendait que les pratiques déloyales signalées dans le National Labor Relations Act avait été la cause du sit down, et que la grève était par conséquent justifiée. A ceci la Cour Suprême répondit qu'en établissant la N. L. R. A. le Congrès n'avait jamais eu l'intention d'obliger les patrons à garder à leur service des employés malgré l'illégalité de la conduite de ces derniers, et d'investir les grévistes d'une immunité contre un renvoi possible pour les actes de violence.

La Cour Suprême a ainsi affirmé le droit du patron de

renvoyer les ouvriers qui avaient participé à un sit-down. Mais elle spécifia également que si les ouvriers avaient le droit de se mettre en grève ils n'avaient aucunement celui de commettre des actes de violence. Il suffit par conséquent à l'avenir qu'un acte quelconque de violence soit commis au cours d'une grève pour justifier l'exercice par le patron de son droit de renvoi.

CHAPITRE III

L'OPPOSITION DES EMPLOYEURS

En tous temps et dans tous les pays, la première réaction du patronat devant toute tentative d'organisation syndicale a été un mouvement de méfiance souvent suivi d'une résistance active. Aux Etats-Unis, cette résistance s'est fréquemment montrée d'une violence extrême.

A première vue, ces tentatives de résistance paraissent résulter surtout d'un manque de connaissance des nécessités ouvrières. Mais pour bien comprendre cette attitude, il faut d'abord considérer l'esprit industriel aux Etats-Unis, aux temps héroïques des débuts de l'industrie et de la lutte syndicale.

Au point de vue économique, c'est la libre concurrence élevée à la hauteur d'un dogme qui règle les rapports industriels ; la lutte entre fabricants d'un même produit ne connaît pas de mesure, et toute défaillance dans cette lutte est mortelle ; tout doit être fait pour maintenir les prix de vente au niveau de ceux du concurrent.

Or, la marge de bénéfices dans un tel régime n'est guère élevée, car toute élévation du prix de revient se traduira automatiquement par une augmentation correspondante du prix de vente. Le premier but de toute organisation syndicale dans une industrie sera de réclamer des augmentations de salaires et une diminution de la durée de travail dont la conséquence immédiate sera une diminution de la production et l'accroissement du prix de revient ; les patrons, même ceux qui ne seraient pas opposés à voir ces mesures recevoir une application

d'ensemble, ne peuvent, sous peine de voir disparaître leur marché, accorder à leurs seuls ouvriers ces avantages. C'est l'une des causes du peu de succès des syndicats à leurs débuts, lorsqu'ils s'attaquent individuellement à chaque patron.

La résistance devient beaucoup moins violente si les syndicats s'adressant à une industrie dans son ensemble, les patrons commencent à se rendre compte que les charges supplémentaires qu'ils doivent supporter seront également supportées par leurs concurrents, et qu'il n'y aura pas de déséquilibre dans le prix de vente.

Mais, en dehors de la raison économique, il existe une autre raison à la résistance patronale contre l'organisation syndicale, qui tient à l'esprit politique du pays et qu'on ne saurait négliger.

Le principe essentiel de la politique américaine est la liberté, dont un corollaire important est la libre disposition de la propriété.

Or, nous sommes en présence de patrons qui ont le plus souvent fondé eux-mêmes leur entreprise ou sont au plus à une génération de la fondation. Cette entreprise est leur propriété inviolable et toute tentative syndicale leur apparaît comme une atteinte inadmissible à leur droit le libre disposition. Le patron entend être seul maître chez lui, faire marcher son entreprise à sa guise, et organiser comme il l'entend le travail de ses ouvriers. Si compréhensible que soit pour ces diverses raisons l'attitude des chefs d'entreprise américains, il n'en est pas moins vrai qu'un élément essentiel du problème semble leur échapper.

S'il est vrai que leur entreprise leur appartient matériellement, les hommes qui la font marcher, par contre, ne leur appartiennent pas ; ils ont eux aussi des droits et peuvent, pour les faire respecter, invoquer les principes de liberté individuelle, qui doivent assurer à l'ouvrier sa dignité d'homme libre.

Quelles que soient les nécessités qu'impose l'organisation économique d'un pays ou d'une industrie, il ne faut

jamais négliger les nécessités humaines, et le premier devoir d'un patron, au sens vrai du terme, sera de s'occuper du bien-être de ses ouvriers.

Nous allons passer en revue les divers procédés utilisés par les patrons dans leur lutte contre les syndicats. Alors que le Yellow Dog Contract, les black lists, la discrimination sont apparus avec le mouvement syndical, les associations d'employeurs, l'espionnage industriel, et les syndicats d'entreprise ou « Company Unions », ont été des armes surtout utilisées contre le C. I. O.

I. — YELLOW DOG CONTRACTS

Ce sont des accords entre patrons et ouvriers, par lesquels l'ouvrier s'engage à ne pas s'affilier à un syndicat. L'ouvrier qui désirait obtenir une place se voyait très souvent contraint à signer ce contrat, et si dans la suite il s'affiliait à un syndicat ou participait à une activité syndicale quelconque, il se voyait renvoyé.

Malgré les décisions favorables de la Cour Suprême (Adair, Goppage Case) tenant pour inconstitutionnelles plusieurs lois d'Etat limitant les droits des employeurs en ce qui concernait les Yellow Dog Contracts, ces derniers ne furent pas très usités avant la guerre.

Mais, dans le Hitchman Case de 1917, la Cour Suprême rendit une décision qui eut pour résultat d'étendre considérablement l'usage du Yellow Dog Contract. Aux termes de cette décision, si dans une usine quelconque, des organisateurs envoyés par un syndicat poussaient les ouvriers à se syndiquer, l'employeur pouvait poursuivre non seulement les ouvriers, liés par un Yellow Dog Contract, mais aussi les organisateurs, à raison du fait qu'ils incitaient les ouvriers à rompre le contrat.

Les employeurs pouvaient ainsi mettre fin rapidement à une campagne d'organisation de leurs ouvriers au moyen de quelques injonctions ; l'emploi abusif du Yellow Dog Contract, à raison précisément de cet avantage, amena de violentes protestations, qui eurent pour résul-

tat l'abolition du Yellow Dog Contract dans la section 7 de la N. R. A. et le National Labor Relations Act.

II. — BLACK LIST

La Black List apparaît comme une entente entre patrons, dirigée contre les ouvriers ayant manifesté trop d'intérêt pour le syndicalisme ou contre ceux qui, par l'influence fâcheuse qu'ils ont sur leurs camarades d'usine, pourraient les inciter à adhérer à un syndicat.

Les noms de ceux qui ne doivent plus travailler dans aucune usine sont inscrits sur des listes qui circulent entre les différents employeurs intéressés. Un procédé beaucoup plus simple et qui laisse moins de traces consiste à demander par téléphone à l'employeur précédent des renseignements sur l'ouvrier qui désire se faire embaucher.

Ou bien l'employeur refuse d'engager l'ouvrier, ou bien il l'embauche, et le renvoie quelques jours après pour insubordination ou manque de capacité : la raison véritable du renvoi ne sera jamais révélée.

Il y a un certain nombre de lois interdisant la black list ; d'autres ont été jusqu'à obliger l'employeur à révéler la raison du renvoi ; mais elles sont inefficaces.

En effet, l'ouvrier mis à l'index ne peut rien prouver contre un employeur qui a toujours le droit de prendre des renseignements sur l'individu qu'il a l'intention d'embaucher, et il est très difficile de distinguer entre ce qui pourrait être un renseignement honnête et ce qui, en réalité, est un black list ; d'autre part, le patron peut toujours invoquer une infinité de raisons pour justifier le renvoi.

III. — DISCRIMINATION

Ici, le patron agit contre le syndicalisme en favorisant ceux qui ne se montrent pas partisans des syndicats, et en rendant intenable la situation des « meneurs ».

En renvoyant ceux qui, depuis quelque temps, ont pris part à des activités syndicales, il découragera définitivement ceux qui auraient eu envie de se joindre à un syndicat ; il accordera des salaires plus élevés à ceux qui sont restés fidèles à la compagnie et fera savoir aux membres des unions qu'il leur suffit de quitter les unions pour bénéficier du même régime de faveur.

Des lois passées par plusieurs Etats pour limiter le droit de l'employeur en ce qui concerne la discrimination, furent déclarées inconstitutionnelles par la Cour Suprême, et les employeurs se servirent de ce droit jusqu'à ce que la N. R. A. et la N. L. R. A. vinrent les en priver.

IV. — L'ESPIONNAGE INDUSTRIEL

Un des moyens de résistance les plus efficaces aux Etats-Unis contre les unions est sans contredit l'espionnage industriel.

L'employeur se met en rapports avec une agence secrète (détective agency), qui se charge de lui fournir des espions, des briseurs de grèves et des armes. Le travail de l'espion consistera à se faire embaucher par la compagnie, et à entretenir des relations amicales avec les ouvriers ; il sera même parfois ignoré par la compagnie, qui l'engagera comme s'il était un ouvrier normal.

Notant avec soin le nom de tous les ouvriers qui se rendent aux meeting ouvriers, il essaiera d'en faire lui-même partie, et se fera remarquer par ses discours violents contre le système capitaliste en général, et son patron en particulier ; se faisant bien voir des ouvriers, il tentera de se donner un rôle de chef.

Pendant ce temps, il fait des rapports détaillés à l'agence, et lorsque l'union est sur le point de se former, l'espion pourra soit démoraliser les membres de la future union en faisant naître la phobie de l'espionnage, et créer ainsi un climat de méfiance, soit avertir la compagnie qui prendra ses mesures pour empêcher la for-

mation de l'union en renvoyant les leaders du mouvement.

Le 6 juin 1936, un sous-comité du Comité sénatorial de l'Education et du Travail, ayant à sa tête le sénateur R. M. La Follette, fut chargé de faire une enquête sur les violations à la liberté de la parole et de réunion, ainsi que sur les entraves aux droits du travail de s'organiser et de procéder à des négociations collectives. L'espionnage industriel fut décrit par le Comité comme un des moyens les plus efficaces pour empêcher la formation des Unions, de les affaiblir une fois formées, et surtout de les détruire quand elles essaient d'obtenir la satisfaction d'une revendication quelconque.

Mais ce que le rapport révéla surtout fut l'usage extensif de l'espionnage dans l'industrie américaine. Parmi les 2.500 Compagnies ou firmes sur la liste, on trouve pratiquement toutes les grandes corporations d'Amérique. Parmi les clients de Corporations Auxiliary, on trouve Chrysler, Quaker Oats Company, Firestone Tire and Rubber Company, Wheeling Steel. Parmi les clients de la Railway Audit and Inspection Company, on trouve l'Aluminium Company of America, Borden Milk, Western Union Westinghouse.

La General Motors était client de la Pinkerton Company jusqu'en février 1937, époque à laquelle elle fit un accord avec le C. I. O. Mais le Comité découvrit que la G. M. avait monté à ce moment là un système d'espionnage beaucoup plus efficace ; d'ailleurs la General Motors admit plus tard que même en février 1937 elle ne s'était pas passée des services de toutes agences privées puisque Chevrolet, une de ses affiliées, avait retenu les services de la Railway Audit.

Le rapport La Follette révéla que les patrons ont essayé par tous les moyens de cacher l'existence de ces espions ; ainsi, certains documents réclamés par les enquêteurs, et déclarés inexistantes par les patrons, furent retrouvés déchirés dans les paniers à papier.

La citation suivante montre quels sont les procédés employés par ces agences privées : « La Railway Audit

a été heureuse de fournir des gardes avec des fusils (mais sans permis de port d'armes) ; elle a fourni des mitrailleuses, des bombes lacrymogènes, des boules puantes (nauseating gas)... des hommes pour pomper de la vapeur brûlante sur les piquets de grève, des hommes pour charger d'électricité une barrière, afin qu'au moins un gréviste soit électrocuté. Mais ces pratiques criminelles ne sont rien en comparaison des efforts classiques déployés à l'intérieur des unions. Des hommes à la solde de la Railway Audit se sont infiltrés dans les usines, et ont gagné la confiance des unionistes qui éprouvent souvent des difficultés financières et qui sont heureux de pouvoir se faire un peu d'argent « à côté » ; une fois l'information obtenue sur les activités internes, ils l'ont dûment rapporté à leurs chefs. Un ouvrier de l'acier a témoigné qu'il avait, pour de l'argent, rapporté les activités syndicales de deux de ses amis, connus l'un depuis vingt ans, l'autre depuis six. Il l'avait fait, dit-il, parce qu'il avait « une femme et trois gosses ».

Un nombre impressionnant d'espions ont réussi à pénétrer dans les rangs du travail organisé. 304 agents de Pinkerton parvinrent à devenir des membres dans 93 unions locales ; parmi eux on découvre, entre autres, 14 présidents et 8 vice-présidents d'unions locales, 1 vice-président d'union nationale, 2 trésoriers locaux. Le comité découvrit que 3.871 espions avaient été employés de 1932 à 1936, mais ce chiffre est loin de correspondre à la réalité, car la plupart des agences privées refusèrent de fournir un renseignement quelconque sur leurs activités.

Le rapport du comité révèle une fréquence alarmante de récidivistes parmi les employés de ces agences privées, de même que l'emploi par eux de méthodes violentes. Un auteur rapporte qu'un jour parmi une foule d'individus qui attendaient pour se faire embaucher comme briseurs de grèves, le mot fut passé, que l'on allait prendre les empreintes de chaque homme. Il y eut deux blessés graves dans la ruée vers la porte.

Si ces agences ont en général de l'influence sur la cessation de toute activité syndicale de la part des employés, elles peuvent parfois présenter un côté beaucoup moins avantageux pour le patron.

Des agences ont parfois placé des espions dans les usines sans la connaissance du patron, dans le but de créer des désordres, ceci ayant pour effet certain de pousser les patrons à louer des espions pour en rechercher l'origine ; on assiste alors à ce fait curieux d'une agence espionnant une autre ; ou bien, si l'employeur fait appel à l'agence qui précisément, sans qu'il le sache, crée des désordres chez lui, aux employés d'une même agence s'espionnant les uns les autres ; l'agence d'ailleurs, pour prouver l'efficacité de son organisation, fera cesser les désordres presque immédiatement, et l'employeur, émerveillé, fera certainement appel à cette agence si un ennui quelconque survenait par la suite, dans le fonctionnement de son usine.

En 1933, la politique de Roosevelt allait donner une impulsion nouvelle aux activités syndicales des ouvriers ; c'est à partir de ce moment que les agences privées allaient faire de réels bénéfices. Le revenu net de Pinkerton, pour prendre un exemple, de \$ 76.760 en 1933, passe à \$ 268.703 en 1934, et reste à peu près identique en 1935.

V. — LES ASSOCIATIONS D'EMPLOYEURS

De même que les ouvriers se sont groupés en syndicats pour constituer une force devant laquelle le patronat serait obligé de s'incliner, de même, les employeurs ont formé des associations leur permettant de résister efficacement aux exigences syndicalistes de leurs ouvriers. Les associations d'employeurs sont ou bien limitées à une industrie donnée, ainsi, le National Erectors Association (groupant les fabricants de charpentes métalliques), et le National Metal Trades Association, ou bien réunissent des employeurs appartenant à différentes

industries, ainsi le National Industrial Council, le League for Industrial Rights, et le National Association of Manufacturers, ce dernier groupant 4.000 membres.

On peut diviser ces associations en deux catégories.

Les associations qui engagent des négociations collectives avec les syndicats. Ceux-ci ne sont que trop heureux de pouvoir traiter avec ces associations, car les accords conclus s'appliquent à tous les membres de l'Association, et leur évitent ainsi de longues et fastidieuses négociations avec chaque patron en particulier.

Il y a aussi des associations dont le seul but est d'empêcher la formation des syndicats ouvriers ou de détruire ceux qui ont réussi à se former. Ainsi, en 1936, quand le C. I. O. avait entrepris sa campagne, le Harlan County Coal Operators Association, association de propriétaires de mines de charbon, fit doubler le montant versé par chaque membre « pour lutter contre l'adhésion des mineurs aux syndicats », selon le témoignage fourni par le secrétaire George Ward, devant le comité La Follette.

Le rôle joué par ces associations se manifeste lorsque les ouvriers de l'un des employeurs affiliés se mettent en grève. L'association lui verse de l'argent ; elle prend à son compte les ordres qu'il a reçus et lui verse le montant que les autres membres ont tiré de l'exécution de ces ordres ; surtout elle lui recrute des briseurs de grèves.

Mais les employeurs n'ont pas que ces associations permanentes pour lutter contre les syndicats. Il existe des associations temporaires purement locales, qui sont une arme très efficace pour lutter contre l'organisation des ouvriers. Elles prennent d'ordinaire le nom de « Citizens Committee » et leur rôle se comprendra aisément dans la citation que nous reproduisons un peu plus loin.

Le 26 mai 1936, les employés du Remington Rand Incorporated se mirent en grève, M. James Rand ayant été jusqu'à refuser, même de discuter avec eux sur une question de salaires et d'heures de travail. Poussé sans doute

par un sentiment humanitaire, et pour faire bénéficier les autres employeurs de son expérience, M. Rand décrit les procédés dont il se servit pour faire cesser la grève dans ce qui fut appelé le « Mohawk Valley Formula ».

La « Formula », véritable recette pour briser une grève, fut publiée par la National Association of Manufacturers, qui la distribua à tous ses membres. En voici les passages essentiels extrait d'un rapport fait sur la Compagnie Remington Rand, par le National Labour Relations Board.

« 1. Quand une grève est imminente, discréditer les meneurs aux yeux de leurs partisans et du public, en les traitant d'agitateurs.

Faire faire une élection sous le contrôle d'un contre-maître de l'usine, afin de découvrir la force de l'union ; fausser au besoin le résultat pour montrer que les grévistes ne forment qu'une minorité qui essaie d'imposer sa volonté à la majorité.

En même temps, se servir de la presse et de moyens publicitaires divers pour faire ressortir que la grève est due à ce que les grévistes ont formulé des demandes arbitraires et passer sous silence que la grève provient uniquement de ce que l'employeur a refusé de négocier avec ses employés.

Menacer de déplacer l'usine dans une autre localité ; grouper les membres importants de la communauté en une association opposée à la grève ; comprendre dans cette association connue d'ordinaire sous le nom de « citizens committee » (comité de citoyens), tous ceux à qui le déplacement de l'usine causerait un préjudice certain, à savoir les commerçants, les banquiers, les propriétaires fonciers.

2. Quand la grève est déclanchée, rappeler la formule « Law and Order ». Provoquer un rassemblement de police contre une violence imaginaire ; ceci fera oublier que les employés et les grévistes ont aussi des droits que les autorités sont censés protéger.

3. Faire faire un rassemblement des habitants, par le Citizens Committee, pour consolider le sentiment défavorable à la grève. Ceci donnera au Comité l'apparence d'une force populaire, qui obligera les autorités à approuver et à collaborer avec la compagnie dans son activité antisyndicale.

4. Encourager la formation d'une force de police importante, composée de membres de la police locale, de la police d'Etat (si le gouverneur coopère au mouvement), et de députés spéciaux, choisis si possible dans d'autres localités pour que leur ardeur ne soit pas affaiblie, à raison des liens qu'ils pourraient avoir avec les grévistes.

Inculquer à ces hommes quelques points de droit sur la provocation aux rixes, les attroupements illégaux, etc... Omettre de faire mention des droits des employés, de façon à ce qu'ils se servent de leur nouvelle autorité jusqu'au bout et sans hésitation.

Cette force devrait avoir pour effet d'intimider les grévistes, aussi bien que de créer une atmosphère psychologique favorable en ce qui concerne le public.

5. Augmenter l'effet démoralisateur de toutes ces mesures en suscitant un mouvement de « retour au travail ». Dans ce but, arranger la formation d'une association fictive d'employés fidèles (en réalité des briseurs de grève embauchés par le patron). Cette association devra entreprendre en son nom une campagne de publicité en faveur de la reprise du travail. Ce mouvement aura des effets très certains.

D'abord, il conduira le public à croire que les grévistes ne forment qu'une minorité ; ainsi, le patron sera justifié à verser de l'argent à la police, pour obtenir soi-disant la protection de la majorité.

Ensuite, il permettra à l'employeur, quand l'usine rouvrira ses portes, de la faire fonctionner avec des briseurs de grève et de continuer à ne rien avoir à faire avec l'union.

6. Après avoir reçu un certain nombre de demandes

de reprise de travail de la part des grévistes, fixer une date pour la réouverture de l'usine en faisant réclamer cette réouverture par l'association des employés fidèles.

Le jour de l'ouverture, profiter de l'occasion pour faire un déploiement considérable de forces ; l'employeur pourra ainsi se rendre compte combien de grévistes veulent reprendre leur travail ; de plus, des ouvriers démoralisés par cette réouverture prématurée et par le fait que certains grévistes veulent retravailler, reviendront à l'usine.

En tous cas, filmer habilement la scène, de façon à faire croire au public que la réouverture était un succès.

7. Continuer à démoraliser les grévistes, en maintenant la force de police.

Si le besoin s'en fait sentir, transformer, en faisant pression sur le Citizens Committee et les autorités, la localité en un camp armé, au moyen de la déclaration d'un état de nécessité, équivalent à la loi martiale, et l'isoler du monde extérieur, au moyen de barricades, pour que rien n'empêche la réalisation heureuse de la « formule ».

7. Terminer la campagne de publicité sur le thème que l'usine marche de nouveau à plein rendement et que la grève était le fait d'une minorité. On obtiendra ainsi l'approbation du public pour toutes les mesures précitées. La grève est finie ; le patron est libre de faire marcher l'usine à sa guise ¹. »

Au début d'avril 1939, le Comité La Follette présenta une série de rapports découlant de ses investigations sur les méthodes employées par les associations d'employeurs.

Le comité révéla que le National Metal Trades Association, qui groupait 952 usines en 1937, avait détruit

1. Notons toutefois que la « formule » ne fut pas adoptée par le National Association of Manufacturers à son Congrès de 1937 et que des moyens d'action beaucoup moins violents furent préconisés.

tous les renseignements concernant ses agissements au point de vue espionnage. Malgré cela, le Comité put découvrir qu'entre le 1^{er} mars 1933 et le 31 juillet 1936, l'association avait employé 120 espions, ce qui lui avait coûté \$ 171.035 et que 69 compagnies avaient bénéficié des services rendus par ces espions au cours de cette période.

VI. — SYNDICATS D'ENTREPRISE

Les Syndicats d'entreprise ou « Company Unions » regroupent les ouvriers d'une même entreprise en un syndicat limité à cette entreprise.

Formé le plus souvent sur l'initiative du patron, et placé tout entier sous son contrôle, le syndicat d'entreprise a ce caractère essentiel d'être privé à la fois de la force et de l'indépendance des syndicats libres. Ses dirigeants sont des employés de la Compagnie, qui, sous peine de renvoi, doivent se conformer aux instructions qu'ils ont reçues du patron. Ses rangs sont pleins d'espions, prêts à renseigner la direction sur les meneurs et les mécontents.

Les employeurs ont vu, dans ces Company Unions un double avantage. D'abord, améliorer les rapports de patron à ouvrier, au moyen d'une organisation dans laquelle les travailleurs et l'employeur pourraient discuter des questions concernant les conditions du travail.

Ensuite, faire disparaître toute tendance des ouvriers à créer ou à participer à des syndicats libres.

Quand la section 7 (a) de la N. R. A. apparut, et que les ouvriers se furent lancés dans une énorme campagne d'organisation, la riposte de l'employeur ne se fit pas attendre. On assista en effet à un accroissement extraordinaire du nombre des Company Unions.

Le National Industrial Conference Board révéla que les Company Unions augmentèrent de 180 % dans les huit mois suivant le passage de la N. R. A., et que sur

2.585.740 ouvriers, soit 27 % de main-d'œuvre des usines,
1.164.294 traitent directement avec leurs patrons ;
1.100.580 par l'intermédiaire d'un syndicat d'entreprise ;

240.866 seulement, par l'intermédiaire d'un syndicat libre ¹.

Devant la faculté accordée aux ouvriers de former des organisations les employeurs pensèrent satisfaire aux exigences de la loi, en aidant les ouvriers à constituer ces organisations.

Les droits des patrons, quant à l'organisation des syndicats, n'étant pas nettement définis dans la N. I. R. A., des conflits s'élevèrent sur le point de savoir si ces Company Unions étaient réguliers. Le droit d'organiser, d'encourager ou de subventionner des syndicats d'entreprise, était sinon reconnu, du moins toléré ; les discussions portaient sur la question de savoir si les travailleurs votaient en faveur des syndicats, libres de toute coercition de la part des employeurs. Dans le National Labor Relations Act de 1935, il est considéré comme pratique déloyale, de la part du patron, de s'occuper « de la formation ou de l'administration d'une organisation ouvrière quelconque, d'y contribuer financièrement ou par tout autre moyen ». Ceci signifie que le patron n'a plus le droit d'empêcher le travailleur d'adhérer à l'organisation ouvrière de son choix, en l'obligeant à entrer dans un syndicat d'entreprise ; autrement, le Company Union, formé sur la libre initiative des ouvriers, est parfaitement légal.

1. Marjolin, *op. cit.*, 189-190.

CHAPITRE IV

LE C. I. O. ET LA POLITIQUE

Toute action a besoin d'une justification de l'esprit. Un mouvement, intéressant une masse de population aussi importante que la classe ouvrière, ne peut se passer d'un fondement philosophique. On peut appeler politique, la mise en application pratique de cette philosophie ; c'est elle qui donnera au mouvement son impulsion.

L'homme ne peut se contenter de lutter pour obtenir des avantages matériels sur des points de détail ; une telle lutte est si étroite qu'elle serait vouée à l'échec. A l'origine, il faut un idéal et c'est la politique qui le fournira au mouvement. Même si cet idéal n'est pas atteint, la lutte sera fructueuse ; car, si les avantages obtenus ne paraissent constituer que des réalisations fragmentaires, ils sont dans l'ordre matériel le véritable but du mouvement. Cette platitude ou ce lieu commun qu'il faut viser beaucoup plus loin pour atteindre le but recherché se vérifie ici d'une façon éclatante ; cette idée est familière aux Américains et l'un d'eux a trouvé pour l'exprimer une formule originale en disant que, pour obtenir un labour fécond, il faut attacher une charue à une étoile.

Un parti politique ne doit pas être un programme, il doit en avoir un. Un politicien doit être un idéaliste possédant au plus haut point le sens pratique. Il en est de même d'un homme qui cherche à être l'animateur d'un mouvement ouvrier, il ne doit jamais perdre de

vue son idéal et la politique, qui incarne cet idéal, sera son plus puissant moyen d'action.

Mais chaque leader ouvrier porte en lui un bureaucrate qui ne tarde pas à se révéler dès que son organisation prend de l'importance ; il finit par identifier son mouvement avec son administration et la bureaucratie qu'elle nécessite ; c'est pourquoi il est amené à se méfier de toute ingérance des partis avancés qu'il traite bientôt de « rouges » et qui menacent de mettre le désordre dans un si bel édifice.

I. — LE C. I. O. ET LES PARTIS POLITIQUES ¹.

Les principaux partis politiques qui jouent ou ont joué un rôle dans le mouvement syndical américain sont :

A) *Le Parti Socialiste Ouvrier, Parti de Trotsky.* — Son influence est faible, le principal but de ses membres étant de polémiquer afin de justifier l'attitude de Léon Trotsky et le présenter comme le véritable héritier de la Révolution d'octobre.

Ce sectarisme peu constructif a fait place depuis quelque temps à une attitude plus réaliste, mais ce changement de ligne est encore trop récent pour avoir pu porter ses fruits.

B) *La Ligue indépendante du Travail d'Amérique* (The independent Labor League of America), fondée par Jay Lovestone. Ce dernier était jusqu'en 1929 secrétaire du parti communiste. Il en fut exclu à cause de ses tendances hétérodoxes et s'est entièrement dévoué par la suite aux questions syndicales. Son influence au sein du C. I. O. s'est surtout fait sentir dans le Syndicat de l'automobile.

C) *La Fédération Sociale Démocratique*, issue de la

1. Les éléments de cette section ont été extraits de l'ouvrage de B. Siolberg : « *The story of the C. I. O.* »

scission de 1936 avec le parti socialiste représente l'élément conservateur du socialisme ; son influence est surtout dominante dans la Fédération Américaine du Travail, elle ne cherche pas à en avoir dans le C. I. O.

D) *Le Parti Socialiste Américain*, n'a pas de programme syndical bien arrêté. Des influences diverses s'exercent dans son sein, sous l'autorité bien intentionnée mais sans énergie de Norman Thomas qui dirige le parti. Depuis sa scission de 1936, le parti est déchiré entre son aile droite et son aile gauche ; les différences idéologiques sont difficiles à déterminer, et la ligne de conduite du parti dépend surtout de l'attitude du leader local, combattant ici l'influence communiste, se laissant au contraire dominer ailleurs par celle-ci.

E) *Le Parti Communiste*. — C'est le seul parti dont l'action sur le C. I. O. soit véritablement néfaste.

Il est inutile de décrire ici la genèse du parti communiste international dont les origines sont bien connues ; qu'il suffise de parler de la transformation qui s'est produite dans son action.

Depuis 1923 et surtout depuis 1927, la Révolution d'octobre s'est transformée sous l'autorité de Staline en la plus violente des réactions ; cette dictature s'efforce de corrompre la classe ouvrière de tous les pays pour l'employer à ses propres fins.

La Révolution d'octobre avait besoin pour subsister de provoquer des révolutions sur les mêmes bases dans d'autres pays ; tant que la Révolution d'Octobre dura, l'Internationale Communiste fut une véritable force révolutionnaire.

Mais à la mort de Lénine, il devint évident qu'aucun grand pays ne suivrait l'exemple soviétique. Les masses ouvrières se fatiguèrent du rythme exalté d'Octobre, et la bureaucratie soviétique qu'était devenue la dictature du prolétariat s'installa pour durer. Le principe du socialisme international fut abandonné au profit du socialisme national. L'Internationale Communiste aban-

donnant son rôle d'organisatrice de révolutions devenait au contraire une force contre-révolutionnaire, le régime stalinien ne pouvant pas plus survivre à une révolution dans un grand Etat, que la Révolution d'octobre ne pouvait s'en passer.

Plus tard, ayant créé par le « sabotage » des mouvements ouvriers dans tous les pays, la « menace fasciste », le parti communiste donne un violent coup de barre à droite, préconisant le front commun des partis ouvriers et concluant des accords avec les démocraties capitalistes de l'Ouest.

Ce bref aperçu des partis en présence, nous indique déjà quel sera leur rôle au sein du C. I. O.

Quand un mouvement syndical ouvre ses portes aux organisateurs politiques, il fait entrer avec eux des tendances diverses plus ou moins divergentes qui risquent d'entrer en lutte dans son sein ; mais ce risque, une organisation comme le C. I. O. qui s'efforce de revivifier le mouvement ouvrier se devait de le prendre. Se rendant compte que seule une politique sociale peut faire avancer les institutions économiques, les dirigeants du mouvement cherchent à se servir de celle-ci sans pour cela tomber sous la dépendance d'un parti quelconque.

L'énumération ci-dessus, fait clairement ressortir que le seul danger de ce genre que le C. I. O. pouvait rencontrer sur son chemin viendrait du parti communiste.

De 1928 jusqu'à la fin de 1934, le parti reçoit l'ordre de former en Amérique (comme dans tout le reste du monde d'ailleurs) des unions indépendantes sans liens avec la Fédération Américaine du Travail ou aucun autre organisme ouvrier dirigé par des « fascistes sociaux ». C'est ainsi qu'à cette époque le parti communiste forme un certain nombre d'unions telles que la National Miners Union, la Food Workers Industrial Union, toutes groupées dans la Trade Union Unity League.

Malheureusement pour les Staliniens, les travailleurs organisés se montrent très peu enclins à adhérer à ces

unions plus ou moins fictives. C'est en 1935 que le parti, devant l'échec de ces tentatives, adopte une tactique nouvelle ; en mars en effet la Trade Union Unity League est dissoute et ses membres reçoivent l'ordre de s'introduire dans la Fédération Américaine du Travail. C'est le retour à la politique « d'infiltration par le dedans » (*boring from within*), d'avant 1923.

Cet effort pour « capturer » la Fédération dure deux ans encore ; le C. I. O. est alors âgé d'un an et demi ; il existe bien dans son sein quelques unions contrôlées par les communistes, mais ceux-ci jouent double jeu et par différents procédés continuent jusqu'en mai 1937 à trahir le C. I. O. ; c'est ainsi que nous voyons Harry Bridges faire passer 6.000 employés du commerce de détail à la Fédération Américaine du Travail, en mai 1937.

En mai 1937, les communistes décident d'unir leur destin à celui du C. I. O. et de jeter toutes leurs forces dans la balance pour tenter de capturer les leviers de commande de celui-ci ; un certain nombre d'unions : la International Fur Workers Union, par exemple, passent du jour au lendemain de la Fédération au C. I. O.

Le danger de l'influence communiste dans le C. I. O. ne doit pas être exagéré ; mais il ne doit pas être non plus méconnu. Il est très difficile de se faire une opinion, car la plupart des auteurs qui traitent de la question le font dans un esprit de polémique et tendent soit à grossir soit à minimiser la participation des communistes.

En fait les deux tiers du groupement échappent au contrôle stalinien, qui de plus a perdu beaucoup de son influence dans de nombreuses unions. On peut chiffrer à 700.000 environ, le nombre des travailleurs du C. I. O. sur qui se fait sentir l'action directe ou indirecte du parti stalinien ; encore parmi ceux-ci existe-t-il un courant grandissant de mécontentement devant la tactique dont ils commencent à se rendre vaguement compte depuis trois ans. La plus grande force des communistes est que ses adhérents même les plus

notoires, s'indignent dès qu'on les accuse de suivre les directives du parti et font apparaître toute attaque contre l'influence communiste dans le C. I. O., comme une odieuse manœuvre de la réaction contre le C. I. O. lui-même.

Mais une campagne de résistance contre l'emprise communiste est lancée depuis le début de 1938. A leur congrès de 1937 les United Mine Workers représentant 600.000 travailleurs réaffirment un vieil article de leur constitution prohibant l'adhésion au parti communiste. Homer Martin et David Dubinsky représentant 650.000 ouvriers de l'automobile et de la couture s'insurgèrent dans la presse en janvier 1938, contre l'immixtion communiste ; sept mois plus tard, quatre vice-présidents, et le trésorier-secrétaire, accusés de menées stalinistes, sont exclus des United Automobile Workers¹ ; d'autre part, Philip Murray et les autres chefs des 450.000 ouvriers de l'acier, se débarrassent discrètement mais systématiquement des organisations stalinistes.

Quatre puissantes unions :

L'International Ladies Garment Workers Union ;

La United Automobile Workers ;

La United Rubber Workers ;

Et la United Shoe Workers, justifient en ces termes leur position anti-communiste : « Tout le monde a le droit d'être communiste, mais dans le monde syndical le premier devoir est envers les unions et personne n'a le droit de faire servir celles-ci à des fins politiques quelles qu'elles soient. »

Sur la côte Atlantique, les Communistes perdent le contrôle de la National Maritime Union et ne conservent la Fur Workers International Union que par des interventions scandaleuses dans le vote.

Enfin tout récemment au premiers Congrès tenu par le C. I. O. au mois de novembre 1938 à Pittsburgh, J. L. Lewis lui-même a déclaré clairement aux commu-

Voir p. 155.

nistes qu'il ne tolérerait aucune immixtion de leur part dans la direction de son mouvement, et n'aurait aucune hésitation à les combattre s'ils ne se pliaient pas à sa décision.

Ce qui se passa à Pittsburgh, montre nettement en effet que les communistes ne possèdent aucunement le contrôle du C. I. O.¹.

Les délégués de gauche protestèrent disant que non seulement ils n'avaient pas eu le temps d'étudier les différentes dispositions du texte, mais encore qu'ils y avaient noté une omission flagrante ; la section III prévoit en effet que le C. I. O. s'occupera de l'organisation des travailleurs aux Etats-Unis « sans distinction de race, croyance, couleur ou nationalité » ; il n'était pas question de l'affiliation politique.

Joseph Curran, du National Maritime Union, Rathborne, de l'American Communications Association et Harry Bridges, de l'International Longshoremen's and Warehousemen's Union demandèrent donc un délai avant que le vote n'eut lieu. Satisfaction leur fut accordée et le vote fut ajourné au lendemain, mais entre temps la presse parla de « rouges » et de « révolte ». Effrayés de ces insinuations, les délégués de gauche s'approchèrent de Lewis et lui firent remarquer que ce qu'ils avaient demandé la veille était non seulement dépourvu de toute mauvaise intention, mais encore leur semblait tout à fait raisonnable. Ceci se passait avant que la réunion de la journée ne soit ouverte ; Lewis devant plusieurs chefs importants du C. I. O., avertit Bridges que les extrémistes n'avaient rien à attendre de lui, et qu'ils les combattrait si c'était là ce qu'ils désiraient ; il ajouta que c'était leur affaire propre s'ils désiraient coopérer au mouvement mais qu'il ne leur ferait aucune concession.

1. Les délégués avaient à voter une constitution dont le texte venait de leur être remis. Le vote devait avoir lieu de suite section par section.

Les délégués de gauche protestèrent tout de suite de leur amitié et de leur loyauté, et l'affaire en resta là ; Lewis ouvrit alors le meeting et avertit en public le groupe de Bridges que l'on ne changerait pas une règle adoptée uniquement pour leur plaisir, et que leurs protestations ne serviraient à rien.

En somme Lewis venait de montrer clairement aux leaders extrémistes qu'ils n'avaient aucun pouvoir dans le C. I. O. ; ces derniers ont montré plus clairement encore que leur seul désir était de ne pas causer un désaccord au sein du même C. I. O.

Il semble bien que le communisme, du fait de son changement d'orientation, a beaucoup perdu de sa force d'expansion, et rencontre au sein des classes mêmes qu'il cherche à séduire, une opposition grandissante de ceux qui ont su apprécier les méthodes communistes et discerner leurs véritables buts.

Mais trop d'impondérables sont à l'œuvre au sein du C. I. O., dans le pays et en Europe, pour qu'il soit permis de préjuger de l'avenir et d'affirmer avec certitude quel sens prendra l'évolution du mouvement.

II. — LE C. I. O. ET SON ATTITUDE ENVERS L'ACTION POLITIQUE

L'une des particularités de l'organisation syndicale américaine, l'existence de syndicats quasi-indépendants, permet de résoudre d'une manière plus efficace les problèmes qui peuvent se poser dans chaque union prise séparément, mais en contre-partie de cet avantage, ce système offre l'inconvénient de rendre plus difficile la conciliation de points de vue opposés, lorsque ceux-ci se manifestent dans les différents syndicats.

Chacun se retranche alors derrière sa puissance et son importance, sans vouloir faire de concessions.

Si le plus souvent les difficultés finissent par s'aplanir, elles peuvent aussi parfois aboutir à de violentes per-

turbations. Celles-ci peuvent devenir si graves qu'une scission devient inévitable.

L'érection du C. I. O. en groupement indépendant est le résultat d'une telle situation. Les syndicats qui ont quitté la Fédération Américaine du Travail pour constituer le C. I. O. avaient des idées et des principes qui les rapprochaient et les groupaient, tout en les éloignant de leurs confrères restés fidèles à l'ancienne organisation.

L'opposition entre syndicats de l'A. F. L. et syndicats du C. I. O. se manifestait en bien de domaines, mais elle était particulièrement marquée surtout en ce qui concerne l'attitude à prendre en face de l'action politique.

C'est, qu'en effet, il ne s'agissait pas simplement d'une divergence de principes, mais d'une divergence d'intérêts.

Si la Fédération est constituée par des syndicats de métier, le C. I. O. se compose de syndicats d'industrie. L'un groupe des ouvriers qualifiés, forts de leur spécialité, indispensables au patron, et par là même, beaucoup plus capables de régler par eux-mêmes les différends qui peuvent s'élever avec leurs employeurs. L'autre groupe les ouvriers par industrie ; il comprend donc une majorité imposante de manœuvres.

Quand la Fédération demandera de nouveaux avantages pour ses ouvriers dans chaque entreprise, seuls quelques ouvriers en profiteront ; les charges de l'entreprise ne seront donc pas considérablement augmentées et le patron accordera plus facilement satisfaction.

Au contraire, quand le C. I. O. présente un programme de revendications, l'adoption de ce programme implique une transformation totale de l'équilibre de l'entreprise ; c'est une lourde charge que les patrons voudront éviter à tout prix.

Il a donc semblé nécessaire au C. I. O. de ne pas écarter la politique de son plan d'action. Au contraire,

celle-ci y tient une place importante. Depuis sa création, le C. I. O. joue un rôle actif en politique.

Dès 1936, le C. I. O. organise le Labor's Non Partisan League, groupement politique et uniquement politique destiné à appuyer Roosevelt de toute la force des effectifs du C. I. O....

Placée sous la direction notamment de George L. Berry, Lewis, Hillman, cette organisation avait pour objet d'assurer avec certitude les votes des travailleurs à la réélection de Roosevelt. La majorité écrasante obtenue par Roosevelt, indique que beaucoup de voix possèrent du parti Républicain au parti Démocrate.

Les buts de la N. P. L. furent précisés à une réunion du C. I. O., tenue à Atlantic City en 1937, — entre autres, limiter les pouvoirs des tribunaux en ce qui concerne les injonctions, faire établir dans chaque Etat des State Relations Boards, copiés sur le National Labor Relations Board, protéger et défendre les libertés publiques.

L'intérêt que porte le monde du travail à une action politique caractérisée, s'est manifesté avec force une autre fois, lorsqu'au mois de juillet 1936, les leaders du Labor's Non Partisan League de l'Etat de New-York créèrent le American Labor Party. Ils jugeaient que l'élément ouvrier de l'Etat était arrivé à une maturité politique suffisant pour justifier de la création d'un parti indépendant. Il est intéressant de noter en passant que, si le Non Partisan League est spécifiquement C. I. O., il n'en est pas de même de l'American Labor Party, qui compte parmi ses adhérents à la fois des membres de l'A. F. L. et des membres du C. I. O. (près de 40 % des syndicats affiliés à cette organisation en novembre 1937 faisaient partie de la Fédération).

Le C. I. O. appuie toute organisation politique qui paraît présenter une chance de réussite, que ce soit des organisations locales de gauche, ou des organisations de la gauche démocratique. Cette attitude traduit un opportunisme beaucoup plus actif que celui de la Fédération.

Mais il est difficile de prévoir dès à présent si nous assisterons à la création, par le C. I. O., d'un parti ouvrier indépendant, ou bien si ce dernier n'essaiera pas plutôt de s'emparer du parti démocratique et de continuer ainsi le système traditionnel des deux partis.

Toutefois, il semble que le C. I. O. se contentera, du moins pour le moment, de soutenir le parti démocratique, au lieu de courir les risques de la création d'un parti indépendant.

III. — LA PHILOSOPHIE DU C. I. O.

Pourtant on pourrait imaginer encore une autre hypothèse, celle de la formation progressive, au sein du C. I. O., d'une philosophie sociale nouvelle qui porterait la marque de son expérience et se dégagerait de l'évolution du mouvement ouvrier américain.

Essentiellement opposé à l'A. F. L. quant au choix du meilleur mode d'organisation syndicale, le C. I. O. la rejoint dans le domaine des principes supérieurs qui doivent diriger les actions de l'homme. Ces deux organisations n'ont pas de points de friction dans le domaine philosophique, pour l'excellente raison que ni l'une ni l'autre ne se sont préoccupées de telles considérations.

Bien américaines, le C. I. O. et l'A. F. L. ont agi et organisé ; elles ont construit ce qui leur semblait répondre aux nécessités économiques et sociales sans être arrêtées par l'absence de méditations doctrinales ou de constructions théoriques.

Une telle situation n'a rien d'extraordinaire en soi, c'est celle de la plupart des périodes de grande activité, des périodes où comme aux Etats-Unis tout un univers économique et social s'est élevé parmi les heurts violents des intérêts privés sous le signe de la lutte pour la première place.

Jusqu'en 1929 chaque ouvrier avait conscience de se satisfaire à lui-même. Depuis longtemps de grandes possibilités étaient offertes aux ouvriers. L'on ne pense guère à philosopher dans de telles périodes d'euphorie où tout effort trouve sa récompense.

Mais depuis que la crise a lourdement courbé les Etats-Unis sous son joug, il semble qu'il n'en est plus tout à fait de même, ou tout au moins les circonstances paraissent plus favorables à l'éclosion d'une pensée philosophique dans le monde syndical américain.

D'une part, se débattant aux prises avec la faim et la misère, l'ouvrier change de mentalité ; il se rend compte qu'on ne peut toujours vivre au jour le jour, et qu'il est peut-être raisonnable d'appuyer son existence sur quelques idées mûrement réfléchies.

D'un autre côté, depuis une dizaine d'années, le monde ouvrier américain s'est enrichi d'éléments européens auxquels les considérations doctrinales sont familières. D'Italie, d'Allemagne, de Tchéco-Slovaquie et d'Autriche ont émigré des ouvriers qui font partie pour la plupart d'une élite ouvrière ; en effet, c'est toujours dans cette élite que se recrutent les mécontents. Or, les conditions qui étaient faites aux ressortissants de ces nations ont incité leurs meilleurs ouvriers à chercher à l'étranger une vie qui soit plus en rapports avec leurs aptitudes. A leur arrivée aux Etats-Unis, ayant en quelque sorte une revanche à prendre, ils ont adhéré aux syndicats et y ont apporté un monde d'idées nouvelles.

Ainsi donc le monde ouvrier américain va peut-être se créer une philosophie. Il est curieux de constater qu'en principe elle devrait s'épanouir aussi bien au C. I. O. qu'à l'A. F. L.

Cependant il est probable que le C. I. O. ouvrira la voie le premier. Etant plus révolutionnaire, préconisant le principe de la lutte des classes, il est plus perméable aux considérations doctrinales.

Pour l'A. F. L. au contraire, l'apparition d'une philosophie ne peut que transformer, révolutionner le mouvement, ou sinon demeurer quelque chose de purement spéculatif.

TROISIÈME PARTIE
LA COMPOSITION DU C. I. O.
ET SA PÉNÉTRATION
DANS LES DIFFÉRENTES INDUSTRIES

A l'époque de sa constitution, le C. I. O. comprenait huit syndicats :

1. United Mine Workers ;
2. Int'l Typographical Union ;
3. Amalgamated Clothing Workers ;
4. Int'l Ladies Garment Workers Union ;
5. United Textile Workers ;
6. Oilfield, Gas Well and Refinery Workers ;
7. Cap and Millinery Workers ;
8. Mine, Mill and Smelter Workers.

Toutefois, les membres du syndicat des typographes n'ayant pas suivi leur Président, Charles P. Howard, celui-ci n'adhéra au C. I. O. qu'à titre personnel.

D'autre part, du syndicat des chapeliers et modistes, seuls ceux qui fabriquaient des chapeaux d'hommes se rallièrent au C. I. O., mais l'abandonnèrent peu après.

Nous étudierons successivement, dans cette troisième partie, chacun des cinq autres syndicats constitutifs du C. I. O., passant en revue également les industries qui permirent au C. I. O. de se révéler efficace, là où l'A. F. L. avait échoué.

I. — *Mine, Mill and Smelter Workers.*

En 1911, la Western Federation of Miners, qui avait contribué, six ans auparavant, à lancer les I. W. W., adhéra à l'A. F. L. et s'intitula : l'International Union of Mine Mill and Smelter Workers.

A partir de ce moment l'union dépérit lentement, et à la veille de la N. R. A. elle ne comprenait plus que 1.500 membres.

Mais avec la Section 7 (A), les effectifs de l'Union croissent rapidement et sont de 14.000 en 1935.

Le syndicat adhéra au mouvement de Lewis en 1935 ; il compte actuellement 55.210 membres et se développe régulièrement grâce à l'assistance financière du C. I. O.

II. — *Oil field, Gas well and Refinery Workers.*

Créée en 1918 par l'A. F. L., la Oil field, Gas well and Refinery Workers (syndicat des ouvriers du pétrole), n'eut qu'une existence précaire, jusqu'au début de 1933 ne comprenant à cette époque que trois cents membres. La N. R. A. agit cependant comme un stimulant remarquable et les effectifs du syndicat qui se rallia tout de suite au mouvement industriel passèrent successivement à 42.000 en 1936 et à 75.000 en 1937.

Au mois de mars 1937, Lewis institua un Petroleum Workers Organizing Committee qui se révéla très énergique, puisqu'en 1938, le syndicat compte 98.900 membres. Mais il reste beaucoup à faire avant que la totalité des ouvriers de l'industrie (1.000.000) soit organisée et que les grandes corporations du pétrole (Standard Oil, Shell Oil), consentent à signer avec le C. I. O.... :

CHAPITRE PREMIER

L'INDUSTRIE CHARBONNIERE

Avant d'envisager l'aspect spécial sous lequel se présente le problème syndical dans les différentes industries, il importe de dire un mot de l'élément purement humain, car s'il est permis de parler de la « classe ouvrière » d'une façon générale, il ne faut cependant pas négliger les différences importantes de race, de mentalité et d'habitudes qui existent entre les ouvriers des diverses industries. Nous avons choisi d'envisager d'abord le problème dans l'industrie charbonnière, car c'est dans celle-ci que l'élément humain joue peut-être le plus grand rôle, du fait des variations que nous allons voir dans le personnel mineur (le recensement de 1930 révèle une population mâle de 688.660 mineurs).

Aux premiers temps de l'industrie, on note une prédominance de mineurs immigrants venus d'Angleterre et du pays de Galles ; ce sont des ouvriers spécialisés attirés au Nouveau Monde par des champs d'activité plus larges. Après les Anglais et les Gallois, ce sont les Irlandais, puis les Italiens, les Hongrois, les Slaves enfin, venus de Pologne, de Russie et du Sud-Est de l'Europe. Ce renouvellement du personnel rend difficile l'action syndicale, celle-ci devant sans cesse revenir sur ses pas. Ceci est surtout vrai en ce qui concerne les régions

1. Tous les renseignements concernant le climat de chacune des industries étudiées dans cette troisième partie ont été extraits de l'ouvrage de Lois Macdonald *Labor Problems And the American Scene*.

minières du Nord. Dans la Pensylvanie et l'Ohio, dans les mines du Sud, il n'y a pas eu de tels changements, les mineurs étant fournis en majorité par la population locale, et un noyau d'ouvriers spécialisés étant amené du Nord par les Compagnies qui achetaient des intérêts dans le Sud. Dans les Etats du Sud, le pourcentage d'immigrants est stationnaire, variant de 2 % à 13 %, selon les Etats.

La population minière noire, qui a augmenté surtout dans les années de prospérité, de 1914 à 1923, n'atteint guère plus de 27 % dans les Etats du Sud, et reste faible dans les régions minières du Nord. Cette succession de groupes ethniques divers apporte dans les camps miniers des différences de coutumes, d'habitudes et de mentalité, sources de malentendus, la présence des Noirs, aussi bien dans le Nord que dans le Sud, compliquant encore le problème de l'organisation syndicale dans les régions minières.

L'originalité essentielle de la condition sociale des mineurs réside dans l'existence de villes minières appartenant aux Compagnies exploitantes. Ces villes, bâties autour de la mine, sont entièrement sous le contrôle de la Compagnie, qui administre les affaires politiques locales, entretient sa propre police, et assure les services les plus divers de la ville, depuis les boutiques et les lieux de divertissement, jusqu'aux églises, en passant par le service médical et les écoles.

On estime à deux millions environ le nombre des travailleurs habitant des agglomérations de ce genre ; mais ce n'est pas tant le nombre de leurs habitants qui en fait l'intérêt, que les conséquences diverses qui découlent de ces conditions dans le domaine social et dans les luttes syndicales dont ces agglomérations furent le théâtre. On peut se demander, en effet, quelle liberté est possible au travailleur, lorsque le patron exerce un contrôle aussi complet sur chaque mouvement de sa vie et quelles sont les conditions d'existence dans ces villes.

Pour comprendre l'existence de ces camps de charbon, il faut tenir compte des raisons qui les ont rendus nécessaires.

Les hommes n'ont pas choisi leur emplacement, et les gisements sont souvent situés loin de toute agglomération normale ; les compagnies, pour recruter des travailleurs, ont dû se préoccuper de les loger, eux et leur famille, et leur fournir tout au moins les nécessités élémentaires de l'existence ; mais les conditions mêmes de l'industrie charbonnière rendent cette agglomération purement provisoire, et leur existence n'a de raison d'être que par l'exploitation des mines qu'elles entourent. Si cette exploitation, pour une raison ou pour une autre, vient à cesser, l'agglomération n'a plus qu'à disparaître, et cela avec le minimum de pertes financières pour la compagnie qui l'a construite. D'autre part, le mineur n'est guère tenté de mettre son argent dans la construction d'habitations commodess ; il peut être poussé à se déplacer pour trouver à nouveau du travail ; ce travail lui-même est dangereux et aléatoire, et n'offre ainsi aucune des conditions de sécurité et de stabilité qui encouragent à bâtir.

En conséquence, les maisons ne valent le plus souvent, guère mieux que des barraques incommodes, plus ou moins insalubres, construites à la hâte et à l'économie, sans le moindre souci d'ordonnance et d'esthétique.

De plus, les conditions de tenure sont très particulières. Si le loyer de ces maisons, qui appartiennent à la Compagnie, est généralement peu élevé, l'eau et la lumière étant fournies en outre sans augmentation de loyer, en revanche, aucune des clauses habituelles de protection des locataires ne figure dans les baux. En effet, le locataire étant en même temps l'employé de son propriétaire, ses relations avec celui-ci sont réglées sur celles du maître avec son domestique qui habite chez lui ; le propriétaire-patron conserve à tout moment le droit de rentrer en possession de son bien et d'en disposer sans

avertissement. Mais là ne se limite pas le pouvoir de la Compagnie. Nous avons vu que celle-ci dispose également de magasins ; il existe, il est vrai, des magasins indépendants, mais ceux-ci sont le plus souvent mal situés ; de plus, les magasins de la Compagnie disposent de moyens de pression sur les consommateurs, et connaissent mieux le degré de crédit à leur accorder, d'autant plus que la Compagnie paie fréquemment ses ouvriers avec une forme de papier-monnaie qui n'a cours que dans les magasins de la société ; or, une commission d'enquête sénatoriale a apporté la preuve que le coût de la vie pour un mineur, se fournissant exclusivement dans les magasins de la Compagnie, est de 4 % à 7 % plus chère que dans les magasins indépendants, ce qui n'empêche pas à ceux-ci d'approvisionner environ 90 % de la clientèle ouvrière des villes du charbon.

Le contrôle patronal est encore plus difficilement acceptable dans d'autres domaines ; la police est entièrement aux mains de la Compagnie, et si elle assure la protection de la population minière, elle sert également à surveiller celle-ci, et à la répression brutale en cas de grève.

Les conditions scolaires sont généralement meilleures dans les districts contrôlés par les compagnies, du fait des sommes importantes payées par celles-ci (une cotisation de 50 cents à \$ 1 par mois est d'ailleurs prélevée à cet effet sur les salaires des ouvriers) ; mais le contrôle de la compagnie devient presque complet dans un domaine où l'on souhaiterait voir régner avant tout la liberté et l'indépendance.

Le problème de la liberté, important à toute époque, est plus vital encore durant les périodes de difficultés ouvrières ; à de tels moments, la liberté de parole, de mouvements et de réunion est considérablement gênée sinon complètement abrogée par la compagnie grâce à sa domination totale.

Les expulsions massives des locataires de la compagnie, sont pour elle une arme puissante ; après l'effon-

drement de la grève de West Virginia Mine Workers en 1931, 439 familles furent expulsées dans un seul district.

Ces restrictions s'appliquent non seulement aux habitants des camps, mais encore à toute personne désirant y pénétrer, surtout s'il s'agit d'un organisateur syndical ou d'un sympathisant des unions, la police exerçant fréquemment des actes de violence qui ne sont jamais connus du monde extérieur.

Mais la responsabilité des batailles qui ont lieu entre mineurs et policiers de la compagnie et qui prennent parfois une tournure de guerre civile, ne peut être imputée entièrement à cette organisation de « ville privée » ; les conditions de vie de l'industrie charbonnière en sont cause et cette organisation l'aggrave mais ne la provoque pas. Dans certains camps, des efforts ont été faits pour améliorer les conditions de vie des mineurs et de leurs familles, mais aucun progrès sérieux ne peut encore être constaté, et il reste beaucoup à faire pour assurer aux populations de mineurs une vie plus libre, plus décente et économiquement plus stable.

Dès les années 1860 à 1870, des tentatives d'organisation syndicale localisée furent faites sur une petite échelle ; mais ces efforts restèrent longtemps sans résultat ; les compagnies s'efforçaient, par tous les moyens à leur disposition, d'écraser dans l'œuf les timides débuts des syndicats.

Mais l'esprit d'organisation progressait peu à peu dans l'industrie charbonnière, apporté surtout par les mineurs venus d'Angleterre et du Pays de Galles, où l'esprit collectif était déjà solidement implanté, et ces premiers syndicats toujours mis en échec, renaissaient toujours.

Enfin, dès 1890, de la fusion des deux plus importants de ceux-ci, sortit la United Mine Workers, qui depuis, sans solution de continuité, mène la lutte pour l'organisation syndicale, et qui grâce à l'activité de ses membres et la personnalité de son chef, J. L. Lewis, a pris une place prépondérante dans le mouvement syndical amé-

ricain. Le syndicalisme industriel est pour l'industrie du charbon la forme naturelle d'organisation, la communauté d'intérêts particulièrement évidente dans cette industrie ayant amené de bonne heure les ouvriers à s'unir sans se préoccuper de spécialisation ni d'emplois dans la mine. L'United Mine Workers représentait, en 1934, 90 % des mineurs syndiqués du charbon, soit 513.800 membres.

La guerre de 1914 donna à l'United Mine Workers, que nous prendrons désormais comme représentant la cause syndicale dans le cas qui nous occupe, une impulsion considérable ; en 1919, en effet, 72 % de l'extraction du charbon se faisait dans des conditions fixées par des contrats collectifs passés entre les compagnies et le syndicat. Mais dans les années de crise qui suivirent la guerre, cette proportion baisse rapidement, et six ans plus tard, en 1925, elle était tombée dans l'ensemble du pays à 32 % environ, descendant, dans certains Etats, à 5 %, 3 % et même 2 %.

Au milieu des difficultés du moment, des dissensions s'élèvent dans le mouvement ; les mineurs, mécontents des dirigeants de l'U. M. W., fondent les Progressive Miners of America, dont l'effectif atteint 35.000 en 1934 ; l'activité communiste aggrave la situation et aboutit en 1927 à la fondation du National Mine Workers.

En 1930, l'effectif de l'U. M. W. est tombé à 221.200 membres, pour la plupart travailleurs des mines d'anthracite ; dans les régions d'exploitation bitumineuse, l'effectif est tombé à peu près à zéro.

Mais en 1933 la situation change, recevant de la N. R. A. une impulsion nouvelle. L'U. M. W. voit croître à nouveau ses effectifs. Les dissensions s'apaisent et les chefs des syndicats charbonniers se regroupent de nouveau autour de J. L. Lewis, qui apparaît comme le champion du syndicalisme d'industrie. L'importance de l'U. M. W. ne cesse d'augmenter et c'est ce syndicat autour duquel le Committee for Industrial Organisation va se former.

Comme on pense bien, cette organisation syndicale ne s'est pas faite sans heurts et sans difficultés. Les conditions de vie dans les villes minières créent une atmosphère qui ne se prête guère aux négociations pacifiques; de plus, les objectifs des revendications ouvrières sont la suppression d'injustices et d'abus trop criants pour être discutés dans le calme, salaires trop bas, heures de travail trop longues, partialité et injustices en ce qui concerne les renvois, conditions de travail dangereuses.

Les procédés de violence employés par la compagnie ne font rien pour apaiser les conflits. Les grèves sanglantes ne manquent pas dans l'histoire de l'industrie charbonnière américaine (Ludlow, Herrin, etc.). Les conditions de travail dans l'industrie minière préoccupent depuis longtemps le parlement américain. De nombreuses commissions d'enquête ont été nommées; l'importance nationale de l'industrie charbonnière tient non seulement au fait qu'elle est une des sources vitales du pays, mais aussi au nombre d'hommes qui en vivent et d'industries qui en dépendent.

Des solutions diverses furent envisagées; on parla d'arbitrage obligatoire des conflits par l'Etat; une solution plus hardie fut proposée, comportant l'appropriation des mines par l'Etat, celles-ci devant être administrées par un comité mixte désigné par les ouvriers et l'Etat. Mais en fait, aucune action ne fut entreprise avant la N. I. R. A. Celle-ci, avec le Guffey Act qui suivit et qui créait une sorte de N. I. R. A., à échelle réduite, pour l'industrie du charbon, s'occupait surtout de stabiliser les prix et limiter la production.

Mais ces lois, par la suite, furent déclarées inconstitutionnelles, néanmoins, il semble que la tendance actuelle est de rechercher une plus grande influence des travailleurs eux-mêmes dans les questions intéressant directement leurs objectifs de conditions de vie et de sécurité meilleures.

CHAPITRE II

L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT

A l'origine l'industrie du vêtement ne connaît pas l'usine ; c'est essentiellement un métier d'artisan. Deux événements sont venus cependant transformer en Amérique cette industrie, et ont commencé l'évolution qui devait en faire une des principales du pays, employant des milliers d'ouvriers et des capitaux considérables.

L'invention de la machine à coudre, bien qu'imparfaite à ses débuts, ne tarda pas à donner à l'industrie une impulsion considérable, et l'on voit les ghettos des grandes villes de la côte Atlantique se transformer en centres industriels improvisés ; des entrepôts, de sombres greniers, d'anciennes écuries mêmes se transformèrent en ateliers où des milliers d'ouvriers et d'ouvrières de tous âges travaillaient dans des conditions incroyables d'insalubrité et d'inconfort à des salaires de misère.

L'autre événement important qui détermina l'orientation définitive du vêtement dans le sens de l'industrie moderne, fut la guerre civile. Devant le besoin et la consommation importante d'uniformes tout faits, les producteurs durent s'organiser rationnellement.

Depuis cette époque, l'accélération de la vie, le perfectionnement des méthodes de fabrication en série, et aussi pour une grande part, de la publicité, n'ont cessé de faire gagner du terrain à l'organisation industrielle du vêtement, que ce soit celui des hommes ou des femmes ; le linge, les fourrures, les chapeaux, ont peu à peu été gagnés aux méthodes de production et de vente nouvelles.

En dépit de tout ceci, le vêtement reste une industrie de petits fabricants ; des enquêtes récentes ont prouvé que la moyenne est de seize ouvriers environ par atelier pour tout le pays.

Plusieurs causes facilitent l'installation de petits producteurs et font obstacle à l'organisation de la production massive ; le matériel ne nécessite pas énormément de frais, les machines étant relativement simples et pouvant en cas de besoin être payées par versements successifs. Les seules dépenses importantes qui soient faites sont pour l'achat des étoffes et le paiement des salaires, mais c'est un argent qui rentre vite, la vente dans les bonnes périodes étant relativement facile et nécessitant peu d'intermédiaires.

S'il est facile à un petit fabricant de s'engager dans la production en série de vêtements tout faits, il lui est également facile d'en sortir, ce qui est indispensable dans une industrie qui est, dans une certaine mesure, une industrie de luxe et par conséquent reste très sensible aux fluctuations de la situation économique. Ceci est particulièrement vrai aux Etats-Unis, où le consommateur dépense son argent à mesure qu'il le gagne, et peut du jour au lendemain, ne plus se trouver en mesure d'acheter des vêtements même bon marché, la première restriction étant généralement de faire durer ses vieux vêtements.

Une telle organisation provoque une concurrence extrêmement active, et donne lieu au système des contrats de fabrication ; ceux-ci mettent les fabricants à l'abri des risques de vente, assumés par des individus qui possèdent l'organisation et les connaissances nécessaires pour vendre les produits fabriqués.

Mais le fabricant lui-même trouve avantageux d'affermir tout ou partie de ses contrats de fabrication et met en concurrence plusieurs sous-contractants.

La conséquence directe de ce système est le retour aux conditions originelles de l'industrie ; les prix baissent, les salaires aussi, et l'on retourne aux pires abus

du « sweating system », d'autant plus que le morcellement des ateliers augmente la difficulté de l'organisation syndicale. C'est d'ailleurs là qu'il faut voir la raison du déclin des grands centres comme New-York au profit des petites villes du Sud ou de la Nouvelle-Angleterre, où l'on recrute une main-d'œuvre meilleure marché et plus difficilement perméable au syndicalisme.

Le travailleur du vêtement est soumis à des conditions de travail très particulières, la caractéristique essentielle de son métier résidant dans l'irrégularité de son travail. Il se voit alternativement à peu près sans emploi, ou forcé de travailler fièvreusement à la fabrication d'un modèle nouveau exigé par la dernière mode.

Nous avons vu dans quelles déplorables conditions se faisait le travail aux débuts de l'industrie. La longue lutte qui avait abouti à une amélioration partielle des conditions du travail notamment par les lois interdisant le travail à domicile, fut rendue vaine par l'effondrement de 1929.

Le manque de travail fit accepter aux ouvriers les pires conditions, et la concurrence étant seule à jouer, le contrat allait à l'entrepreneur capable de comprimer les salaires aux taux les plus bas. Le travail à domicile fit de nouveau son apparition malgré les lois qui avaient été passées pour le limiter ou l'abolir.

ORGANISATION SYNDICALE

Ces conditions rendirent de bonne heure évidente la nécessité de l'organisation syndicale, mais celle-ci se heurtait à des difficultés quasi insurmontables du fait de la dispersion des effectifs et de leur instabilité.

La composition même de ces effectifs ne rendait pas non plus les choses faciles. A la fin du ^{xix}^e, patrons et ouvriers sont, pour la plupart, des immigrants juifs, fuyant les persécutions d'Europe Centrale, qui repren-

nent en Amérique le métier qu'ils exerçaient dans leur pays. Ils sont intelligents et politiquement imbus de la philosophie socialiste qui naissait alors en Europe. Mais dans la société américaine de cette époque, la transformation en acte de tels principes était difficile.

Les Italiens formaient numériquement la majorité des effectifs de l'industrie, mais ceux-ci gardaient l'espoir de retourner un jour vivre dans leur pays natal. Leur unique souci était d'économiser assez pour réaliser ce rêve ; en conséquence, ils n'eurent pas dans l'organisation de l'industrie le rôle qu'aurait justifié leur nombre.

En fait, jusqu'au début du xx^e, l'action syndicale se limite à quelques efforts sporadiques de caractère révolutionnaire qui ressemblent plus à des accès de mauvaise humeur qu'à des tentatives d'action continue. Le résultat pratique en fut d'ailleurs à peu près nul, chaque demi-victoire étant suivie d'un désintéressement qui en faisait rapidement perdre le fruit.

Au début du siècle, un changement semble se dessiner ; les ouvriers juifs commencent à se considérer comme définitivement installés dans leur situation, et à reconnaître la nécessité d'une action sérieuse. Ils sont de tendances nettement socialistes et ils ne tardent pas à entrer en conflit avec la United Garment Workers (affiliée à l'A. F. L.) américaine et anti-socialiste. En 1914, le conflit aboutit à la formation par le groupe socialiste de l'Amalgamated Clothing Workers of America.

En 1900, les ouvriers fabriquant les vêtements de femmes, forment par suite de la fusion de sept petites unions situées dans quatre villes différents, une organisation distincte, l'International Ladies Garment Workers Union.

A l'heure actuelle, ce sont l'Amalgamated et l'Ilgwu, qui forment la base du mouvement syndical dans l'industrie du vêtement.

AMALGAMATED CLOTHING WORKERS OF AMERICA

C'est en 1910, qu'une grève déclenchée à Chicago dans les établissements Hart, Schaffner et Marx, révèle pour la première fois la personnalité de Sidney Hillman, qui devait par la suite devenir président de l'Amalgamated Clothing Workers of America.

Né à Zagare, en Lithuanie, Hillman eut une jeunesse mouvementée. Après des démêlés avec la police tzariste, arrêté plusieurs fois et emprisonné, Hillman quitta la Russie en 1907, et séjourna un court laps de temps en Angleterre, avant de s'embarquer pour l'Amérique.

Arrivé aux Etats-Unis, Hillman s'installa à Chicago et devint coupeur chez Hart, Schaffner et Marx. Il dirigea la grève de 1910, et n'obtint l'assistance de l'United Garment Workers qu'une fois que la grève se fut étendue à toute la ville de Chicago. Le conflit aboutit à un accord avec Hart, Schaffner et Marx.

En 1914, Hillman participa au Congrès de l'United Garment Workers, à Nashville (Tennessee) ; mais les dirigeants, craignant une opposition possible de la part des éléments jeunes du Congrès, avaient décidé d'en exclure un assez grand nombre. Les délégués exclus se réunirent aussitôt et créèrent l'Amalgamated Clothing Workers of America ; Hillman fut nommé président de la nouvelle organisation.

L'Amalgamated se développa très rapidement sous la conduite éclairée de Hillman. Sa remarquable personnalité et le soin qu'il prend de ne s'entourer que d'hommes à sa dévotion lui assurent au sein de l'A. C. W., une sorte de dictature qui lui permet de mener la politique du syndicat à sa guise.

Hillman a subi l'évolution habituelle des esprits avancés qui, devant la réussite de leur entreprise et l'élargissement de leurs responsabilités, s'installent sur des positions acquises et se méfient de tout ce qui pourrait compromettre celles-ci.

Il s'est préoccupé non seulement de l'intérêt des ouvriers de son syndicat, mais aussi de l'intérêt général de l'industrie du vêtement ; il a aidé les patrons et commerçants à organiser l'industrie de manière à assurer les plus grands profits possibles.

L'Amalgamated a créé des banques à Chicago et à New-York pour secourir les patrons connaissant des périodes difficiles. Il est évident qu'en les aidant, Hillman aidait indirectement les ouvriers. Mais son point de vue a été mal interprété ; cette collaboration avec le patronat n'a souvent été rendue possible qu'au prix de diminutions de salaires. En conséquence, les ouvriers manifestèrent leur mécontentement et bon nombre abandonnèrent l'A. C. W. pour s'affilier au Needle Trades Workers Industrial Union.

Cependant, la N. R. A. donna à Hillman une merveilleuse occasion de déployer son énergie d'organisateur, et les effectifs de l'A. C. W. montèrent rapidement à 125.000. Après le jugement, porté contre la N. R. A., Hillman réussit à consolider les avantages acquis et depuis 1935, les effectifs du syndicat ont considérablement grossi, étant actuellement de 252.620 membres.

Créée en 1914, ce n'est qu'en 1932 que l'Amalgamated s'affilia à l'A. F. L. Hillman coopéra au mouvement industriel de 1935, et fut avec Lewis un de ceux qui constituèrent le C. I. O. C'est à lui que fut confiée par la suite la direction de la campagne pour l'organisation de l'industrie textile.

INTERNATIONAL LADIES GARMENT WORKERS UNION

Cette union a conservé depuis sa fondation en 1900, une solide tradition socialiste. Mais l'inévitable évolution d'une organisation vieillissante a graduellement figé ce socialisme et David Dubinsky, qui préside aux destinées de l'I. L. G. W. U., lui a imprimé en dépit de ses origines politiques personnelles, une direction plus con-

servatrice, tout en ne négligeant rien pour l'éducation de ses membres.

Né en 1892, à Brest-Litovsk, en Pologne, Dubinsky travailla dans la boulangerie de son père, à Lodz, à partir de l'âge de treize ans, et fit partie du syndicat des boulangers. Le fait qu'il savait lire et écrire lui assurait une sorte de supériorité dans l'union. Son enthousiasme de jeune militant ne connaissait pas de bornes, et il alla même jusqu'à déclencher une grève dans la boutique de son père pour obtenir une augmentation de salaire.

Un discours un peu trop enflammé le fit exiler en Sibérie ; il réussit à s'échapper, rentra au sein de sa famille, mais la quitta bientôt, pour partir aux Etats-Unis, en 1911.

Trouvant du travail dans un magasin de confection de New-York, il adhéra tout de suite à l'I. L. G. W. U. Elu président de son union locale en 1921, il devint successivement vice-président, secrétaire-trésorier et enfin en 1922 président du syndicat. Son ascension est due à ses qualités d'organisateur, mais surtout à celles de financier. Il trouva toujours le moyen de se procurer de l'argent pour satisfaire aux besoins de l'I. L. G. W. U.

Le zèle révolutionnaire de Dubinsky disparut peu à peu, et des relations réalistes se sont établies depuis longtemps entre patrons et ouvriers. Les grèves et les lock-outs sont courts et rares, les deux parties ayant compris depuis des années l'intérêt qu'il y avait à s'entendre.

La N. R. A. donna au syndicat une impulsion décisive ; les effectifs passent de 50.000 à 150.000 vers la fin de 1933 et sont actuellement de 250.000.

Dubinsky a toujours réalisé qu'il devait avant tout satisfaire les désirs des membres du syndicat, et comme il devenait de plus en plus évident que la Fédération, loin de soutenir le mouvement industriel de 1935, préférait le combattre, et si possible l'étouffer, Dubinsky adhéra au C. I. O.

Son syndicat contribua largement par la suite à aider le C. I. O. dans les campagnes de l'automobile, de l'acier

et du textile ; près de \$ 400.000 des réserves de l'I. L. G. W. U. furent utilisées par le C. I. O.

Mais depuis, Dubinsky, qui fut comme nous l'avons vu l'avocat du C. I. O. devant le Conseil Exécutif de la Fédération, n'a pas joué un grand rôle au sein du C. I. O., tous ses efforts ayant été dirigés dans le sens d'une réconciliation de ces deux organismes.

Dubinsky est partisan du syndicalisme industriel, mais il aurait voulu que ce syndicalisme se réalise au sein d'un mouvement ouvrier unique, toute division dans les rangs de celui-ci ne pouvant avoir pour résultat qu'un affaiblissement des forces ouvrières.

Au début de 1938, Dubinsky déplora la rupture des négociations de 1937 entre l'A. F. L. et le C. I. O., et accusa Lewis d'être responsable de leur échec. Il essaya, mais en vain, d'obtenir que de nouveaux efforts soient engagés en vue d'une entente. Au mois d'avril de la même année, il indiqua nettement que s'il y avait formation d'une organisation permanente par le C. I. O., le syndicat du vêtement n'en ferait pas partie.

Il tint parole ; le 11 novembre ¹, il quittait le C. I. O. et refusait d'envoyer des délégués au Congrès du 14 novembre. Le Conseil exécutif de l'I. L. G. W. U. approuvant la position prise par son Président, déclara que la formation d'un groupement permanent, remplaçant le C. I. O. actuel, ne ferait qu'accentuer le conflit et créerait des obstacles plus grands à une réconciliation éventuelle ; qu'étant traditionnellement opposé au dualisme syndical, il avait décidé de ne pas participer à ce groupement. Le Conseil apprécia l'effort qui avait été fait par le C. I. O., en ce qui concernait l'organisation des ouvriers de la grosse industrie, mais ajouta que la persistance de la division dans les rangs du mouvement ouvrier, par suite de l'existence de deux organisations ouvrières concurrentes, serait ruineux au bien-être des travailleurs, ainsi que de la communauté.

1. *New-York Times*, 13-15 novembre 1938.

Décidé à rester à l'écart, tant de l'A. F. L. que du C. I. O., jusqu'au rétablissement de l'unité dans le mouvement ouvrier, Dubinsky a jugé que seule cette position lui permettrait de lutter efficacement en vue d'amener la paix entre les deux organisations.

Lewis accepta très calmement la démission de P. L. G. W. U. Il remarqua que ce départ était prévu depuis plus d'un an, et que les sommes versées au C. I. O., par le syndicat, durant cette période, avaient été insignifiantes. Il ajouta que le C. I. O. avait pris des proportions telles que l'affiliation ou la non-affiliation d'un syndicat donné avait relativement peu d'importance.

On ne peut toutefois guère cacher l'importance de cette démission ; en effet, le C. I. O. sera privé non seulement d'une organisation groupant 250.000 membres et qui lui versait chaque mois \$ 12.500, mais aussi d'un syndicat qui jouit d'un prestige énorme dans le travail américain. La forte personnalité de Dubinsky et la position qu'il a prise dans l'organisation du syndicalisme américain, permettent de penser que le leader de l'International Ladies Garment Workers Union pourra jouer un rôle important dans la tentative d'une réconciliation éventuelle entre les deux organisations.

CHAPITRE III

L'INDUSTRIE TEXTILE

L'organisation de l'industrie textile se rapproche sur certains points de celle du charbon.

Les villages qu'habitent les ouvriers de cette industrie sont des communautés appartenant d'ordinaire à la compagnie qui exerce ainsi un contrôle sévère sur ses employés ; ces villages représentent le type le plus ancien de ces agglomérations aujourd'hui fréquentes. On les appelle des « company towns », c'est-à-dire des villes, qui créées par les propriétaires des entreprises, sont soumises à leur complète domination.

Aux débuts, le fonctionnement des usines dépendait de l'énergie hydraulique et les villages devaient être situés près de l'usine ; le plus souvent ils devaient donc être créés de toutes pièces par la compagnie.

Mais une évolution se produisit et de nombreuses agglomérations, appartenant à une compagnie et contrôlées par elle, se transformèrent par suite de leur développement en des communautés indépendantes. On trouve des exemples frappants de ce phénomène dans l'Etat de Massachussetts, où les villes de Lawrence, Ludlow et Waltham créées par la compagnie, sont devenues indépendantes.

Les conditions de vie offertes par ces company towns étaient en général très mauvaises : logements étroits, mal aérés, mal meublés ; de plus les obligations des habitants étaient nombreuses. Ils devaient aller à l'église, se coucher au couvre-feu, etc... et même rendre compte

de l'emploi de leur temps. Ceux à qui la compagnie confiait le privilège de tenir les pensions de famille, étaient investis d'une véritable mission de police ; ils devaient surveiller le comportement de leurs pensionnaires et signaler à la compagnie toute violation du règlement. Les peines qui sanctionnaient ces violations pouvaient aller en cas de récidive, jusqu'à la perte de l'emploi.

Mais à mesure que les villes se développaient les compagnies devaient abandonner leur droit de propriété sur les maisons. D'après une statistique établie en 1924 dans le Massachussetts, un peu plus de 22 % des ouvriers du textile habitaient dans des maisons appartenant aux compagnies. Encore faut-il remarquer que beaucoup de ces maisons étaient situées dans des villes indépendantes, et ne constituaient plus qu'un vestige de l'état de choses antérieur.

Aujourd'hui la propriété complète de la compagnie n'existe plus que pour de petits villages. C'est dans le Sud surtout que le village du textile a subsisté puisque 70 % des ouvriers du textile de cette région habitent des communautés appartenant aux compagnies.

Les premiers de ces villages furent bâtis avant la guerre civile, mais ils furent peu nombreux, car l'industrie du Sud ne pouvait lutter efficacement avec celle du Nord. Si le premier village textile du Sud fut construit par William Gregg en 1846, ce n'est qu'avec le développement de l'industrie dans cette région, c'est-à-dire après 1890 et surtout à partir de 1920 que cet exemple fut suivi. En effet depuis la guerre de 1914, on a assisté à un déplacement de l'industrie textile du Nord vers le Sud. Ainsi les villages du Sud, plus récents sont-ils plus neufs, plus confortables et plus attrayants que ceux du Nord.

On s'est efforcé d'introduire de la variété dans les types des maisons, on a doté celles-ci de toutes les commodités modernes, eau, électricité, etc... Il existe ainsi un contraste saisissant entre les villages textiles du Sud

et ceux du Nord, trop souvent dépourvu de confort et même d'hygiène.

Dans les villages du Sud, il y a toujours au moins une église, bâtie par la compagnie, et dont le ministre est rétribué par elle. Les habitants, pour la plupart d'origine rurale, ont un grand respect de la religion et écoutent avec ferveur les sermons, qui portent généralement sur la nécessité de respecter l'ordre établi ici-bas, et de se soumettre à la discipline. Il y a là un moyen efficace de maintenir l'ordre parmi les ouvriers.

Les enfants des ouvriers reçoivent l'enseignement de l'école publique, s'il s'en trouve une à proximité du village. Sinon, et c'est le cas le plus fréquent, la compagnie installe une école dans le village. Mais le niveau de l'enseignement y est, semble-t-il, inférieur à celui des écoles publiques.

Dans beaucoup de villages, il existe des œuvres de bienfaisance, qui organisent des distractions pour les ouvriers. Le secrétaire de l'œuvre est généralement un employé de la compagnie. Ces organisations sont parfois très développées ; elles permettent aux ouvriers d'avoir des gymnases, des piscines, des bibliothèques, de suivre des leçons de musique, jardinage, etc... Parfois on exige des ouvriers le paiement d'une cotisation minime, mais même dans ce cas, l'ouvrier ne peut participer à la direction de l'œuvre. Celle-ci reste toujours entièrement sous le contrôle de la compagnie.

SITUATION DE L'OUVRIER

Il est incontestable que le village du textile comporte pour l'ouvrier qui vient généralement d'une ferme ou de la montagne beaucoup d'avantages. L'ouvrier lorsqu'il travaille reçoit un salaire régulier ce qu'il n'avait pas comme ouvrier agricole ; ses conditions de vie sont meilleures, et il a l'occasion d'entrer en contact avec d'autres individus. Mais il y a un désavantage ; le village

du textile, comme le camp minier, est un endroit isolé ; il n'existe pas de rapports sociaux avec un groupe quelconque en dehors du village. Eglise, école, magasins, clubs, tous les lieux où l'homme prend contact avec ses semblables dépendent de la compagnie. De plus, l'ouvrier ne peut devenir propriétaire dans le village puisque tout appartient à la compagnie. Rien ne retient l'ouvrier dans le village et lui et sa famille seront aussi bien dans un autre. Il en résulte un phénomène curieux, une sorte de nomadisme, un courant perpétuel d'ouvriers, allant de village en village, de sorte que la communauté fermée du village du textile ne présente aucune stabilité de population.

Le système « paternaliste » des grandes compagnies textiles a été attaqué. On lui a reproché d'être par ses organisations multiples et minutieuses, qui pénètrent dans toutes les parties de la vie, une entrave au développement de la personnalité de l'ouvrier.

On fait tant de choses pour celui-ci qu'on ne laisse rien à son initiative ; on lui ôte jusqu'à la possibilité de l'exercer, d'avoir une activité personnelle et indépendante.

D'autre part, on a fait remarquer que les faibles salaires accordés aux ouvriers ne leur permettent pas d'élever convenablement leurs enfants et les obligent à les mettre au travail très jeunes. Les enfants sont donc condamnés à devenir et à rester des ouvriers du textile, aucune possibilité ne leur étant accordée pour échapper au sort de leurs parents et de rechercher et apprendre un métier qui assurerait leur liberté.

Au point de vue politique il n'existe dans le village aucune liberté. La compagnie qui gouverne supprime jusqu'à la liberté de réunion. L'ouvrier est même privé de la protection d'autorités administratives, indépendantes de la compagnie. Enfin le renvoi, signifié avec la plus grande facilité, a pour conséquence l'exclusion du village.

NATIONALITÉ DES OUVRIERS

Au milieu du XIX^e siècle, la plupart des ouvriers du textile étaient des Irlandais. La famine qui régna en Irlande en 1848, provoqua une émigration considérable, surtout vers les Etats-Unis, et fournit aux industriels américains une main-d'œuvre résignée à accepter les bas salaires du textile méprisés par les immigrants plus anciens.

Pendant les cinquante années qui suivirent, d'autres couches d'immigrants apparurent et en 1900, 80 % des ouvriers du textile étaient des étrangers : Belges, Autrichiens, Polonais, Portugais, Russes, etc.

ORGANISATION SYNDICALE DE L'INDUSTRIE

Les seules occasions qui aient été données aux travailleurs du textile de faire preuve d'initiative et d'énergie, ont été les tentatives, souvent répétées des organisations ouvrières pour étendre leur autorité aux villages du textile.

Des luttes dramatiques et spectaculaires ont eu lieu en 1914, 1916, 1918, 1919. Des grèves violentes éclatèrent en Caroline du Sud et en Géorgie. Après 1921, des grèves plus étendues se produisirent, pour lutter contre les réductions constantes de salaires et pour empêcher l'écrasement des syndicats qui avaient été créés.

Au printemps de 1929, un groupe de 1.700 ouvriers habitant pour la plupart le village de Gastonia au Connecticut, déclancha une grève à direction communiste. A la même époque, 5.000 ouvriers de la soie artificielle, se mirent en grève pour empêcher une réduction de salaires.

Les conditions prévalant dans l'industrie étaient en effet pénibles pour les ouvriers, qui travaillaient dix à douze heures par jour pour des salaires de misère. Le travail féminin, moins rémunéré que celui des hommes, était plus recherché ; d'autre part, l'ouvrier qui gagnait

à peine de quoi vivre, se voyait très souvent obligé de faire travailler ses enfants. Ceux-ci recevaient un salaire dérisoire et contribuaient encore, dans une large part, à faire baisser le taux général des salaires dans l'industrie.

Pendant tout l'été de 1929, des grèves spontanées, et d'ailleurs sans direction, eurent lieu dans toute l'industrie textile de la Caroline du Sud, et dans l'été de 1930, à Marion, dans le Connecticut, une grève présenta un caractère particulièrement violent.

Mais toutes ces grèves n'ayant pas eu pour résultat d'améliorer leur sort, les ouvriers, découragés, quittèrent l'United Textile Workers (affiliés à l'A. F. L.) dont les effectifs passent de 105.000 à 27.500 membres de 1920 à 1932.

Mais sous l'impulsion de la N. R. A., les effectifs de l'United Textile Workers montent, en 1934, à 300.000 membres.

Le Code du Textile, le premier Code adopté sous la N. R. A. établissait la semaine de quarante heures, un salaire minimum de \$ 13 dans le Nord et de \$ 12 dans le Sud, et la suppression du travail des enfants. Cependant, le Code ne répondit pas aux espérances que les ouvriers avaient fondées dessus. Vers le milieu de 1934, le salaire moyen dans l'industrie était de \$ 10.90 ; d'autre part, malgré la section 7 (A), 4.000 ouvriers, partisans du syndicalisme, furent renvoyés. Le mécontentement allait grandissant parmi les ouvriers, et, pour protester contre ces salaires de misère, alors qu'une reprise avait eu lieu dans l'industrie, une grève fut déclanchée par l'United Textile Workers, le 6 septembre 1934. Aux 300 membres de l'U. T. W., se joignirent 175.000 ouvriers, non organisés, de l'industrie. Ils réclamaient la semaine de trente heures, le maintien du salaire hebdomadaire de \$ 12 et \$ 13, et la réintégration de tous les ouvriers renvoyés pour activité syndicale.

La direction de la grève fut confiée à Francis J. Gorman.

Originaire d'Angleterre, Gorman était venu aux Etats-Unis en 1903, et promu organisateur en 1922. Grâce à son énergie et à son remarquable talent d'organisateur, il était arrivé à surmonter les nombreuses difficultés suscitées par l'organisation de la grève, et celle-ci malgré une violente opposition patronale, semblait devoir aboutir à un succès pour les ouvriers.

Mais Gorman, sur un appel du Président Roosevelt, donna l'ordre de cesser la grève, qui se termina sans gloire, le 22 septembre ; le Winant Committee, nommé par Roosevelt, fit un rapport, recommandant une enquête sérieuse sur les conditions existant dans l'industrie ; il fut demandé aux ouvriers de retourner à leur travail, jusqu'à la fin de l'enquête.

Gorman croyait fermement que celle-ci aurait pour résultat de corriger les nombreux abus existants dans l'industrie. Les ouvriers et lui attendirent longtemps mais n'obtinrent rien, si ce n'est que bon nombre d'entre eux se virent renvoyés.

On assiste alors à une rapide diminution des effectifs de la U. T. W. A. ; les 300.000 membres du début de la N. R. A., tombant à 79.200 au mois d'août 1935 et à 65.000 en 1937.

Ce fut une dure leçon pour Gorman, qui comprit qu'un syndicat isolé ne pouvait espérer tenir tête avec efficacité au patronat, sans avoir le soutien de tous les autres syndicats. Quoique très fidèle jusqu'alors aux traditions de l'A. F. L., il comprit qu'il avait tout à gagner en adhérant à un mouvement industriel et suivit le groupe Lewis en 1935. Il fut élu Président de l'U. T. W. en 1936 et c'est au cours de la même année que ce dernier fut suspendu par la Fédération, pour affiliation au C. I. O....

Mais le C. I. O. ne s'occupa vraiment du textile qu'au début de 1937, voulant être solidement établi, avant d'entreprendre une campagne dans cette industrie qui manque d'organisation, non seulement syndicale mais aussi territoriale. A part un syndicat de huit banques, contrôlant 150 corporations, et quelques grandes corpora-

tions, l'industrie est répartie entre les mains de près de 3.500 compagnies, exploitant des milliers d'ateliers, où sévissent les pires conditions de travail. Rien de pareil dans cette industrie à ce qu'est la General Motors pour l'Automobile ou l'U. S. Steel Corporation pour l'acier.

La tâche des organisateurs était rendue difficile par cet éparpillement des travailleurs, mais aussi par une opposition non seulement patronale mais ouvrière ; en effet, les ouvriers ont une peur innée du syndicalisme, l'activité syndicale étant une des causes les plus fréquentes de renvoi dans le Sud.

Au mois d'avril 1937, le C. I. O. établit le Textile Workers Organising Committee. A sa tête fut placé Sidney Hillman, président de l'Amalgamated Clothing Workers, et non Gorman. On reprochait à ce dernier de n'avoir pas fait suffisamment preuve d'énergie en 1934 lors de la grève dont il avait eu la direction.

L'U. T. W. fut intégrée dans le T. W. O. C., qui avec l'aide du C. I. O. fit de rapides progrès. Vers la fin de 1938, Hillman annonça que le T. W. O. C. comprenait 450.000 membres, dont 300.000 couverts par des contrats collectifs négociés par l'Union.

Un contrat fut signé au mois de mars 1937 entre Gorman et Lewis, abandonnant le contrôle de l'U. T. W. à ce dernier ; le C. I. O. accorda de nouvelles chartes aux différentes unions locales de l'United Textile Workers. Mais par la suite, Gorman se sentant dépouillé de toute influence par Hillman, chercha un moyen de reprendre un peu de son ancien prestige.

Ce fut une décision rendue par un tribunal de Rhode Island, le 30 novembre 1938, qui lui en fournit l'occasion. Dans cette décision, concernant les fonds de certaines unions locales du textile, le juge Charles A. Walsh déclara que Gorman avait outrepassé ses pouvoirs en agissant pour les ouvriers du textile, sans leur approbation expresse, et qu'aucune occasion n'avait été offerte aux différentes unions locales de donner leur opinion

sur ce « changement fondamental dans leur organisation ». Le contrat de mars 1937 entre Lewis et Gorman était donc nul, Gorman et les dirigeants de la U. T. W. n'ayant aucunement le droit d'incorporer ce syndicat dans le T. W. O. C. sans l'assentiment d'un congrès réunissant tout les membres de la U. T. W., comme prévu par la constitution de ce syndicat.

A la suite de cette décision, Gorman déclara que l'U. T. W. allait rentrer dans la Fédération et décida de demander aux membres de son syndicat de voter sur la question du retour à l'A. F. L. ; l'U. T. W., disait-il, « en avait assez des dictateurs ».

Il fut promptement exclu du Comité directeur du T. W. O. C. par Hillman, qui se plaignit de ce que Gorman cherchait à créer une scission dans les rangs des ouvriers du textile.

Le 15 décembre, Gorman écrivit une lettre à Starr, secrétaire trésorier du T. W. O. C., lui demandant de faire passer dans les dix jours tout l'argent et les livres de l'U. T. W. à Washington. Considérant ceci comme une « impertinence », Starr déclara qu'il ne rendrait les biens de l'U. T. W. qu'à un congrès, ainsi que l'exigeait l'accord entre l'U. T. W. et le T. W. O. C....

En même temps, quatre vice-présidents de l'U. T. W., membres du T. W. O. C., reprochèrent à Gorman d'avoir essayé de créer une scission dans les rangs du Textile et l'accusèrent d'agir en dictateur.

Gorman recommanda alors aux 700 unions locales de l'U. T. W. de cesser leur versement au T. W. O. C., et d'exclure les quatre vice-présidents qui s'opposaient à son désir de séparer l'U. T. W. du T. W. O. C. Il envoya aux quatre intéressés des lettres leur signifiant que leurs services n'étaient plus exigés.

Gorman fut exclu de la présidence de l'U. T. W. par le Conseil exécutif du T. W. O. C. le 4 janvier. Il fut accusé d'abord de faire partie de la Providence et Woonasquatucket Woolen and Worsted Council, composée d'unions affiliées à la Fédération et qui par conséquent

était en opposition avec le T. W. O. C. ; ensuite, on lui reprocha de prendre pour lui les pouvoirs constitutionnellement attribués au Conseil exécutif, en essayant de faire expulser les quatre vice-présidents de l'U. T. W.

George Baldanzi, second vice-président du Syndicat, fut nommé président temporaire. Gorman n'assista pas à la réunion du Conseil et prit très calmement la nouvelle de son renvoi, disant qu'il avait démissionné avant qu'on ne le chasse.

Derrière cette querelle de personnes, il se cache un conflit beaucoup plus important. La Fédération avait établi, il y a quelque temps, le National Council of Textile Workers, et continuait à organiser les ouvriers du textile. Mais désirant organiser le Sud, elle avait fait pression sur Gorman, dont l'U. T. W. lui convenait parfaitement, pour mener sa campagne.

Les circonstances d'ailleurs se prêtaient parfaitement à son désir. Le Sud est très conservateur et par conséquent hostile au C. I. O., et de nombreux industriels de l'endroit ont décidé, devant le désir manifesté par leurs ouvriers de s'organiser, qu'il valait mieux traiter avec la Fédération, moins intransigeante que le C. I. O., et ainsi céder au moindre mal.

Peu de temps après son exclusion du C. I. O., Gorman tint une conférence avec Francis P. Fenton et George Googe, directeurs du National Council of Textile Workers, l'un pour le Nord, l'autre pour le Sud. Gorman souhaita qu'une Fédération textile fut créée dans le Sud, sous la direction de G. Googe, et qu'une organisation semblable fut établie dans le Nord. Ce vœu semble être une acceptation des intentions de la Fédération. Il souhaita également que le Conseil Exécutif de la Fédération Américaine du Travail, qui devait se réunir à Miami le 30 janvier 1939, redonne à l'U. T. W. son ancien statut.

Ainsi fut fait. Le Conseil Exécutif de la Fédération admit avec enthousiasme l'U. T. W. dans le sein de la « Family of Labor », laissant Gorman à la tête de l'organisation, jusqu'aux élections de juin 1939.

CHAPITRE IV

L'INDUSTRIE DE L'ACIER

L'industrie de l'acier présente une importance considérable aux Etats-Unis puisque 620.894 personnes y sont employées dont 519.500 ouvriers, ce qui représente le tiers des ouvriers de la métallurgie du monde. Ce personnel est l'objet d'une double sélection ; il ne comprend presque uniquement que des hommes ; ces hommes sont en grande majorité jeunes, l'effort considérable demandé aux ouvriers même après l'introduction du machinisme ne pouvant être fourni par ceux qui ont dépassé la quarantaine¹.

Comme dans les autres industries, on constate dans l'acier une évolution de la composition de la population ouvrière. Au début on trouve de jeunes fermiers américains et quelques immigrants anglais et allemands ; mais à chaque poussée nouvelle dans l'expansion de l'industrie les immigrants ont afflué vers les usines de l'acier pour occuper les emplois non spécialisés. Après 1848 on trouve surtout des Anglais, des Irlandais et des Allemands ; après 1880 on voit apparaître des ouvriers venant du Sud et de l'Est européens.

Le ralentissement de l'immigration pendant et après

1. L'abaissement progressif de la limite d'âge des ouvriers imposée par la rationalisation industrielle, accroît l'opposition entre l'exercice des professions manuelles et intellectuelles, puisque dans ces dernières, c'est à partir de la quarantième que grâce à l'accumulation de ses expériences antérieures, le travailleur est en état de donner son effort et son rendement maxima.

la guerre a provoqué une cristallisation des populations de l'acier ; mais la mosaïque de races et de nationalités subsiste : Américains, Anglais, Finlandais, Polonais, Slovaques, Lithuaniens, Italiens sont trop différents les uns des autres pour sympathiser. De plus les ouvriers des nationalités arrivées les premières ont ou quitté l'industrie, ou accédé à des emplois spécialisés ; mieux payés, ils constituent une aristocratie d'industrie. Tout ceci constitue un obstacle à l'organisation syndicale et un facteur très favorable au contrôle patronal ; l'employeur n'a aucun mal à faire régner la crainte parmi les ouvriers, qui loin de s'entendre pour une action concertée, se soupçonnent mutuellement. C'est parmi les ouvriers des catégories inférieures, manœuvres polonais, serbes, croates, russes, à la merci d'un renvoi, que l'organisateur trouvera le seul élément favorable à son action.

Les ouvriers de l'acier se plaignent d'être mal payés par rapport aux travailleurs des autres industries. Mais la complexité du système des salaires dans cette industrie rend les comparaisons difficiles. La base de rémunération est variable ; près de la moitié des ouvriers est payée à l'heure, le reste est payé à la tâche. Ces salaires subissent des retenues diverses ; pièces imparfaites, assurances, contributions de bienfaisance, etc.

D'autre part, l'instabilité des emplois est très grande en raison de l'alternance des périodes de prospérité et de crise, auxquelles cette industrie est particulièrement sensible.

Enfin les conditions de travail entraînent des dépenses importantes, ne serait-ce que pour l'achat de vêtements qui sont très rapidement détériorés par suite de la chaleur intense dégagée par les forges.

D'après le Bureau of Labor Statistics, le travailleur non spécialisé gagnait en 1929, 40 cents à l'heure. Des réductions successives ramenèrent le salaire à 30,5 cents en 1932. Si le salaire moyen hebdomadaire avant la

N. R. A. semble relativement élevé (32 dollars 60 en 1929; 13,20 en 1932-1933 ; 18,30 en juin 1933) le salaire annuel étant donné les périodes de chômage, permet à peine à l'ouvrier de vivre décemment. Toutefois la Stelle Workers Organizing Committee du C. I. O. réussit à élever le taux des salaires jusqu'à 5 dollars par jour.

La question de la durée du travail a été pendant longtemps une source de conflits. En effet, alors que les autres industries avaient réduit la durée du travail, l'industrie de l'acier continuait à appliquer une semaine de travail très longue. La conversion du minerai en fer, les activités fondamentales de l'industrie exigent que les forges marchent continuellement. En conséquence les compagnies avaient adopté un système très simple : deux équipes, une de jour, une de nuit travaillaient douze et quatorze heures par jour, sept jours par semaine, avec roulement tous les quinze jours. Au moment du changement d'équipes, les ouvriers travaillaient donc sans arrêt dix-huit à vingt-quatre heures. Le système fut vivement critiqué, surtout par le public. Mais la réduction de la durée du travail aurait entraîné une augmentation de prix que les industriels ne pensaient pas pouvoir faire supporter par le consommateur.

A part quelques grèves les ouvriers protestaient peu contre ce régime ; en effet les ouvriers non spécialisés étaient pour la plupart des immigrants trop heureux de trouver du travail ; d'autre part, les longues heures de travail accroissaient leur gain. Pendant la guerre de 1914, presque toutes les compagnies travaillaient sept jours par semaine ; après la guerre une pression continue fut exercée sur les industriels pour obtenir une réduction de la durée du travail. L'opinion publique étant très agitée, un comité fut formé par la « Iron and Steel Institute » pour étudier la question. Son rapport prouva que le régime était excellent, que les ouvriers ne désiraient pas le voir changer et qu'une réduction sensible du nombre des heures de travail exi-

gerait l'embauchage de 60.000 ouvriers et une assez forte augmentation du prix de l'acier. Ces conclusions soulevèrent de vives protestations et l'A. F. L. décida d'entreprendre une nouvelle campagne d'organisation. En 1923, la Iron and Steel Institute capitula enfin, et recommanda la suppression complète du système des deux équipes. L'U. S. Steel se rangea à cet avis et fut bientôt suivi par presque toutes les autres compagnies.

Contrairement à ce qu'on aurait pu supposer, la journée de huit heures avec trois équipes ne fut pas adoptée ; pendant les périodes de pleine prospérité, la journée de travail fut en moyenne de dix heures.

Les accidents et les maladies professionnelles sont très fréquents parmi les ouvriers de l'industrie de l'acier. La poussière provenant des métaux travaillés produit des maladies des bronches. La fatigue, la tension nerveuse sont extrêmes. La chaleur intense est très pénible et le moindre refroidissement provoque une pneumonie. Les accidents constituent un risque très important ; en 1930 on a compté 242 tués, 1.193 cas d'incapacité permanente, 21.410 d'incapacité temporaire. Ces chiffres, beaucoup plus élevés que dans les autres industries, résultent de blessures causées par des explosions, de brûlures, d'asphyxie, etc.

Ce problème toujours angoissant pour les ouvriers de l'acier paraît avoir retenu l'attention. Dans ces derniers temps le nombre des accidents a diminué par suite de l'adoption de mesures de sécurité, et du remplacement d'une partie des ouvriers non spécialisés par des machines. En 1936, on ne compte plus que 170 tués, 969 cas d'incapacité permanente et 14.921 d'incapacité temporaire.

L'ORGANISATION OUVRIÈRE

Au début, les ouvriers formèrent des unions pour négocier avec les patrons ou lutter contre eux ; ce sont des

groupements temporaires qui disparaissent aussitôt le conflit résolu.

En 1849, les puddleurs de la région de Pittsburgh déclanchèrent une grève qui dura cinq mois ; en 1859, ils formèrent une organisation secrète, « les Fils unis de Vulcain » (the united sons of Vulcan), qui perdit son caractère occulte en 1862.

Des unions similaires apparurent et les plus importantes s'unirent pour former, en 1876, l'Amalgamated Association of Iron, Steel and Tin Workers. Le succès de l'association fut inégal dans les différents centres de l'acier. Mais, dès l'année suivante, elle subit un échec retentissant dans la grève du Homestead, conduite contre la compagnie Carnégie, qui fit appel à la troupe et à 300 Pinkerton. Cette grève fut l'occasion de troubles sérieux, à la suite desquels les patrons de l'acier décidèrent de ne plus considérer l'association comme une organisation ouvrière, et de ne plus traiter avec elle ; cette attitude fut strictement observée jusqu'en 1937. Ainsi, après le passage de la N. I. R. A., les patrons essayèrent de faire passer dans le Code de l'acier des « employee representation plans », ou plans d'institution de syndicats d'entreprise. Cette manœuvre échoua, mais elle est révélatrice de la persistance de l'esprit antisyndical chez les patrons de l'acier.

L'Amalgamated Association of Iron, Steel and Tin Workers sombra dans une inaction presque complète après la grève du Homestead. A la suite du désir manifesté par le Gouvernement en 1919, d'activer la production dans les industries de base, et même de reconnaître aux ouvriers le droit de s'organiser, une certaine agitation commença à se faire sentir parmi les ouvriers et la Fédération américaine du travail décida que l'heure était venue pour elle d'étendre son action à l'acier ; elle institua le National Committee for the organizing of Iron and Steel Workers, à la tête duquel elle plaça Will. Z. Foster, actuellement secrétaire du parti communiste en Amérique.

Foster voulait organiser les ouvriers en un syndicat industriel. Mais il dut respecter la structure traditionnelle de la Fédération, tâche difficile à un moment où l'application extensive du machinisme dans l'industrie de l'acier avait destitué de leurs emplois plus de 90 % des ouvriers spécialisés. Le manque de coopération entre les vingt-quatre syndicats de l'A. F. L. qui entreprenaient la campagne et qui se disputaient les ouvriers de cette énorme industrie, le manque de solidarité parmi les ouvriers, l'emploi abusif de briseurs de grève par les patrons, furent les différentes raisons qui firent échouer la grève de 1919.

La N. R. A. et les occasions qu'elle présentait, en ce qui concerne l'organisation des ouvriers, ne semblèrent pas impressionner M. Tighe, directeur de l'Amalgamated. Lorsque Green l'avertit qu'il devrait agir, Tighe répondit que d'abord, il n'avait pas d'argent et qu'ensuite, les affaires actuelles de l'Amalgamated suffisaient à l'occuper amplement. Les ouvriers cependant affluaient spontanément à l'Amalgamated. Deux grèves, déclenchées chez Weirton et l'U. S. Steel, échouèrent ; les ouvriers commençaient à avoir moins confiance dans les promesses de la N. R. A., et devant l'inaction de l'Amalgamated, qui ne faisait notoirement rien, un mouvement se manifesta parmi les ouvriers, pour faire reconnaître leur syndicat.

250 délégués, représentant 50 unions, se réunirent au Congrès de l'Amalgamated du 16 avril 1934 ; la plupart optèrent pour une grève. Tighe, très ennuyé, essaya d'exclure du Congrès la moitié des délégués, parce que leurs unions n'avaient pas acquitté leurs redevances ; mais il ne donna pas suite à son intention, et le Congrès élut un comité de dix membres, pour arrêter un plan de grève ; ce comité n'obtint rien, ni des employeurs, ni de Tighe, qui lui refusa jusqu'au droit de s'installer au siège de l'Amalgamated, à Pittsburgh. D'autre part, quand les délégués se présentèrent dans leurs usines res-

pectives, chez leurs patrons, pour négocier, ceux-ci ne daignèrent même pas les recevoir. Le comité des dix réunissait alors les chefs des unions locales dans une conférence, et réclama \$ 10.000 à Tighe, pour entreprendre une campagne de grève. Tighe, qui dès le début était très opposé à ce comité qu'il soupçonnait être composé de communistes, refusa. Le comité n'obtenant rien de l'Union, s'adressa alors au Président Roosevelt qui, pour remédier à la situation, s'engagea à faire faire des élections dans chaque usine.

Mais, le résultat négatif de telles élections, ordonnées par le National Labor Board, chez Weirton, avait été une leçon suffisante pour le Comité, qui refusa ; le général Johnson, administrateur de la N. R. A., proposa alors la création d'un Steel Labor Board, qui examinerait les réclamations ouvrières. La création de ce Board fut acceptée par les magnats de l'acier ; pour le faire admettre par les ouvriers, Tighe eut recours aux services de William Green, qui parvint à le faire accepter par les délégués ouvriers, au cours d'un Congrès spécial réuni par Tighe.

Mais le Board ne donna aucun résultat positif aux ouvriers, qui se réunissant, malgré l'interdiction formelle de Tighe, le 3 février 1935, se déclarèrent les vrais représentants de la majorité des membres de l'Amalgamated. Tighe exclut alors 75 % des membres de l'A. qui montèrent aussitôt une nouvelle union ; celle-ci se fusionna finalement avec l'Amalgamated, vers le milieu de 1935. Les effectifs de l'organisation étaient, à ce moment, de 8.600 membres seulement.

Au Congrès de la Fédération de 1934, Tighe déclara que des 100.000 membres qui avaient adhéré à l'Amalgamated de 1933 à 1934, il n'en restait plus que 5.300 qui payaient leurs cotisations. Ce chiffre donna à réfléchir à la Fédération, qui, suivant les conseils de J. L. Lewis, décida d'entreprendre une campagne, indépendamment de l'Amalgamated (Lewis avait en effet un intérêt

énorme à ce que l'acier soit organisé, étant donné la corrélation très étroite qui existe entre les industries du charbon et de l'acier).

Nous avons vu, d'une part, que le Conseil Exécutif de l'A. F. L., au Congrès de 1935, jugea qu'il n'était pas opportun pour la Fédération de se lancer dans une campagne d'organisation de l'acier, tant que les difficultés internes de l'Amalgamated ne seraient pas résolues d'autre part, qu'un accord fut signé le 3 juin 1936 entre l'Amalgamated et le C. I. O., qui institua le Steel Workers Organizing Committee, avec, à sa tête, Philip Murray.

Avec des fonds fournis par l'United Mine Workers et les deux syndicats du vêtement, plus de 400 organisateurs furent désignés pour entreprendre la campagne. La méthode suivie fut d'obtenir le plus grand nombre d'adhésions, sans que les employeurs ne se doutent de ce qui se préparait et ne procèdent à des renvois en masse, avant qu'une protection syndicale effective ne fut accordée aux ouvriers.

Parmi les nombreuses difficultés qu'eut à vaincre le S. W. O. C. à ses débuts, la répugnance des ouvriers à effectuer un versement quelconque à la nouvelle organisation, n'était pas des moindres. Nombreux étaient ceux, en effet, qui ayant versé jusqu'à \$ 40 à l'Amalgamated, ne se virent octroyer pour tout avantage qu'une exclusion. Les ouvriers refusèrent, pour la plupart, de verser au S. W. O. C., la cotisation mensuelle de \$ 1.

Murray décida alors de suspendre temporairement l'obligation du versement mensuel et des frais d'inscription et ce n'est qu'à partir d'avril 1937, après que le C. I. O. eut obtenu des résultats positifs, qu'un versement de \$ 1 par mois fut réclamé.

Le 24 juin 1936, l'American Iron and Steel Institute, qui représente 95 % de l'industrie, dans un article couvrant une page entière, et publié dans 375 journaux, déclara qu'elle ne reconnaîtrait jamais une organisation indépendante des travailleurs de l'acier.

Cette fantaisie, qui coûta près de \$ 500.000, eut contrairement à ce qu'avait pu espérer l'Institute, un effet plutôt heureux pour le C. I. O., dont la campagne obtenait ainsi une vaste publicité parmi les ouvriers. Mais, elle indiquait clairement l'antipathie des patrons pour les syndicats.

Puis, brusquement, le 1^{er} mars 1937, l'United States Steel Corporation, reconnut le S. W. O. C. Le changement soudain d'attitude de cette compagnie, opposée aux syndicats libres depuis sa fondation en 1901, causa la plus profonde surprise dans le pays tout entier. Le fait que le S. W. O. C. avait reçu, à la suite de sa campagne énergique, l'adhésion d'une grande partie des ouvriers de l'U. S. Steel, semble être un facteur important dans la décision de la compagnie, qui avait le choix entre la signature d'un accord et une grève fort coûteuse. En signant l'accord, la compagnie s'engageait à verser des salaires plus élevés ; c'est une chose qu'elle pouvait se permettre, car à cette époque, la production de l'acier était élevée et profitable, l'industrie connaissant une période de prospérité et de profits substantiels.

La grève survenue chez General Motors, avait eu des résultats désastreux pour cette compagnie, et l'U. S. Steel se doutait fort bien qu'une pareille grève chez elle, aurait sans doute eu des résultats analogues. D'autre part, le Walsh-Healy Act interdisait au gouvernement de traiter avec des patrons qui n'appliquaient pas les « standards » de la N. R. A. ; le chiffre de vente des compagnies qui ne se conformeraient pas aux exigences de ceux qui réclamaient l'application de ces standards aurait donc été singulièrement réduit.

Mais la véritable raison éclipsant celles-ci, peut se trouver aussi bien dans l'industrie de l'acier que dans toutes les autres industries de base, qui ont cédé aux demandes du C. I. O., après avoir été depuis toujours féroceement anti-syndicales.

Elle réside dans la peur qu'avaient les magnats de l'industrie de voir appliquer par Roosevelt une législation

sociale plus sévère et anti-patronale que le N. I. R. A. ou le Wagner Act, si leur résistance se prolongeait trop longtemps.

C'est après un voyage en Europe que Myron C. Taylor, président du Conseil d'administration de la U. S. Steel, décida qu'il valait mieux, après tout, traiter avec le C. I. O....

Après une série d'entrevues secrètes avec Lewis, Taylor reconnut le S. W. O. C. le 1^{er} mars ; l'accord signé le 2 mars 1937 était valable pour un an. Il comportait la reconnaissance de l'union, une augmentation de salaires de 10 % (ce qui portait les salaires à un minimum de \$ 5 par jour), la limitation des heures de travail à huit par jour et quarante par semaine ; aucune discrimination ne devait être exercée contre les ouvriers syndiqués.

Deux faits importants caractérisent cet accord. D'abord, c'est le premier accord conclu par l'U. S. Steel, avec un syndicat libre, depuis sa fondation en 1901. Elle renonce ainsi aux syndicats d'entreprise et à l'« open shop » ; ensuite, un pas très important est effectué vers l'adoption de la semaine de quarante heures dans la totalité des usines de l'industrie de l'acier. A peine une semaine s'était-elle écoulée, que 20.000 ouvriers nouveaux venaient adhérer au S. W. O. C. Le 1^{er} avril, 59 compagnies passaient un accord avec l'organisation, qui comptait 200.000 membres. Au mois de mai, 24.000 membres de la Compagnie Jones et Laughlin font une grève de trente-six heures ; elle se termine lorsque la compagnie accepte une élection contrôlée par le National Labor Relations Board. L'élection, tenue quelques jours plus tard, eut pour résultat la reconnaissance du S. W. O. C.

Le succès remporté par le C. I. O. dans l'organisation de l'industrie de l'acier, n'a pas été complet. A l'ensemble des compagnies qui ont signé avec le C. I. O.

et qui forment ce qu'on appelle « Big Steel » s'oppose « Little Steel », groupant cinq grandes corporations indépendantes, qui ont énergiquement refusé de signer un contrat avec le S. W. O. C.

Le 26 mai 1937, une grève fut déclenchée dans le Republic Steel Corporation, le Youngstown Sheet and Tube Company, et l'Inland Steel Company, le 12 juin chez le Bethlehem Steel Corporation. L'attaque du National Steel Corporation d'Ernest T. Weir, fut remise à plus tard. 90.000 ouvriers cessèrent de travailler ; la grève s'étendit à sept Etats : Illinois, Indiana, Maryland, Michigan, New-York, Ohio, Pennsylvanie. La grève était menée non pour une question de salaires ou d'heures de travail, mais uniquement pour obtenir la signature d'un accord semblable à celui de l'U. S. Steel. Le C. I. O. prétendait que, représentant la majorité des travailleurs de l'industrie de l'acier, elle représentait, d'après le Wagner Act, l'ensemble des travailleurs de l'industrie. Les employeurs soutinrent que rien ne prouvait que le C. I. O. représentait les ouvriers, que le C. I. O. était un groupement irresponsable, composé d'éléments qui l'étaient également et ne respectait pas les contrats qu'il avait passés ; enfin, que le Wagner Act posait le principe des négociations collectives, mais non celui d'un accord signé.

Les employeurs étaient opposés à un accord signé, pour la simple raison que les contrats passés par Lewis avec l'U. S. Steel et les autres compagnies prenaient tous fin le 28 février 1938, sans tenir compte de la date à laquelle ils avaient été passés. Si le S. W. O. C. comprenait toutes les compagnies de l'acier, et que les accords n'étaient pas renouvelés selon le gré de Lewis, celui-ci, en déclenchant une grève générale dans l'industrie, pouvait obtenir tout ce qu'il voulait. La grève échoua au début de juillet 1937 ; Eugène Grace, de la Bethlehem Steel, et Tom Girdler de la Republic Steel, eurent raison du S. W. O. C., qui avait surestimé ses forces en déclenchant les grèves de « Little Steel ». Une résistance

farouche fut opposée aux organisateurs du C. I. O. ; les efforts combinés des espions, des briseurs de grèves, de la troupe, et des comités de citoyens, réussirent à briser l'effort du S. W. O. C., qui rencontra, d'ailleurs, un terrain très défavorable à son action dans les communautés de Little Steel, où règne une atmosphère absolument identique à celle des villes minières.

Le « Valley Hawk Formula » fut utilisé avec succès, notamment à Cleveland et Massillon, dans l'Ohio, et à Johnstown, en Pensylvanie. La grève fut marquée par beaucoup de violence ; les forces de police locale furent renforcées et la Garde Nationale appelée dans de nombreuses localités. Au moins quinze grévistes furent tués et il y eut de nombreux blessés. Les compagnies refusaient toujours de signer un accord quelconque et au mois de juillet, la plupart des usines avaient rouvert leurs portes.

Le S. W. O. C. tint sa première conférence nationale à Pittsburgh, au mois de décembre 1937 et le 9 février 1938, il renouvelait son contrat avec l'U. S. Steel. Lorsque le contrat avait été signé en 1937 (mars), la Compagnie connaissait une période de prospérité ; cependant, la situation avait changé au cours de l'automne ; la production était fortement tombée et les profits inexistants ; de milliers d'ouvriers perdaient leurs emplois.

Lorsqu'au début de 1938, Lewis commença à négocier avec Taylor, en vue du renouvellement de l'accord de 1937, Taylor aborda immédiatement la question de la réduction des salaires. Malgré le désir de Lewis de ne pas créer un précédent dangereux en acceptant cette réduction, il reconnut la nécessité de modifier le contrat de 1937, car il connaissait les difficultés éprouvées par Taylor ; en effet, l'automobile, principal client de l'acier, venait de réduire fortement sa demande. Les négociations se prolongèrent durant tout le mois de décembre. Les chefs du C. I. O. rejetèrent une proposition de l'U. S. Steel, d'un plan d'échelle mobile des

salaires (les salaires devaient varier avec la production; celle-ci étant à ce moment-là à un niveau très bas, il y aurait eu une forte réduction des salaires), et arrivèrent à un compromis, qui transformait complètement les relations contractuelles entre le S. W. O. C. et l'U. S. Steel.

1° Après le 28 février 1938, l'une quelconque des parties contractantes pouvait avertir l'autre qu'elle désirait modifier dans les dix jours telle ou telle section du contrat de 1937.

2° Si par suite de différends les accords de 1937 n'étaient pas modifiés par une convention écrite, acceptée par le syndicat et par la compagnie dans les vingt jours après que la note avait été donnée, les accords de 1937 se termineraient à l'expiration des dits vingt jours.

En somme, l'accord signé par Murray et Benjamin Fairless de l'U. S. Steel, laisse au S. W. O. C. les avantages du contrat de 1937, salaire de \$ 5 par jour, les quarante heures, les congés payés, le système de l'avancement à l'ancienneté ; mais, la compagnie pourra, quand il lui plaira, notifier de son intention de réduire les salaires ; le syndicat devra alors ou s'incliner devant la compagnie ou renoncer au contrat. Cet inconvénient certain est compensé par le fait que le contrat, au lieu d'être valable un an, comme en 1937, est indéfini.

CHAPITRE V

L'INDUSTRIE DE L'AUTOMOBILE

La caractéristique essentielle de l'industrie automobile est la rapidité de son développement. En 1895, elle n'existait pas ; elle occupe à l'heure actuelle un demi-million d'hommes environ et représente une des industries les plus importantes aux Etats-Unis.

L'industrie est à peu près entièrement concentrée entre les mains de trois compagnies : Ford, Chrysler et General Motors ¹, qui représentent environ 90 % de la production totale.

Au point de vue technique, la règle est la standardisation très poussée pour la production en série aussi parfaite que possible, l'artisanat des premiers temps de l'automobile ne subsistant plus guère que dans certaines industrie annexes.

L'OUVRIER DE L'AUTOMOBILE

Nous ne citerons que pour mémoire les artisans venus des différents industries très spécialisées qui furent les premiers ouvriers de l'automobile. Ils furent balayés par la standardisation et la mécanisation intensive de l'industrie.

Le type moderne de l'ouvrier de l'automobile est un homme jeune ne possédant pas de capacités spéciales,

1. Cette compagnie groupe à elle seule les six marques suivantes : Buick, La Salle, Cadillac, Chevrolet, Pontiac, Oldsmobile.

mais une grande endurance et des nerfs solides lui permettant d'exécuter un petit nombre de gestes très souvent et très vite.

On peut distinguer deux catégories d'ouvriers de l'automobile : les uns permanents, les autres temporaires, car l'industrie automobile connaît des saisons. Des ouvriers de l'Ouest et du Middle West viennent dans les centres de l'automobile sans aucune intention de s'installer définitivement. En conséquence, ils s'intéressent assez peu aux questions syndicales, et les ouvriers permanents se plaignent de cette espèce de sabotage. Mais cet état de choses tend à disparaître du fait de la régularisation de l'industrie.

La main-d'œuvre de l'automobile est en majeure partie américaine, mais la proximité de la frontière amène de nombreux Canadiens et Anglais. Vers 1920, un certain nombre de Nègres ont émigré vers le Nord et quelques-uns sont restés ; chez Ford par exemple on en compte une proportion de 10 % environ.

Le travail exécuté par les ouvriers est extrêmement pénible, et la nécessité d'une organisation syndicale s'est depuis longtemps fait sentir. Mais la tâche des organisateurs a été rendue difficile, sinon impossible, dans cette industrie, par suite de l'opposition violente à laquelle ils se sont heurtés de la part des grands industriels. Jusqu'à l'apparition du C. I. O., ces derniers ont été assez puissants pour empêcher toute tentative d'organisation générale de leurs ouvriers.

Le succès de la campagne menée par le C. I. O. dans cette industrie n'a été que partiel, car si General Motors et Chrysler ont consenti à signer un accord avec le mouvement de Lewis, Ford reste inconverti au syndicalisme.

ORGANISATION SYNDICALE

L'International Union of Carriage and Wagon Workers, syndicat créé par l'A. F. L. en 1891, et qui avait

pour but de grouper tous les ouvriers s'occupant du « transport sans attelage » (horseless carriage labor), entreprit de grouper les ouvriers de l'automobile.

Un accord signé avec la Fédération en 1911 lui reconnaissait le droit de réunir tous ces ouvriers, sans que les syndicats de métier intéressés ne puissent intervenir.

Le nombre des ouvriers spécialisés qui prédominaient aux premiers temps de l'industrie avait rapidement décliné avec l'introduction extensive du machinisme dans l'industrie et la Fédération se rendait compte qu'une organisation syndicale des ouvriers de l'automobile n'était possible que sur un plan industriel.

En dépit de cet accord certains syndicats de métier, ceux des Forgerons et des Peintres notamment, revendiquèrent les ouvriers spécialisés enrôlés dans le Carriage et Wagon Workers, qui leur revenaient de droit. Des conflits s'élevèrent et le C. et W. W. refusant de céder à ces demandes fut exclu de la Fédération.

Il changea alors de nom, s'intitulant The United Automobile, Aircraft and Vehicle Workers, et se lança dans une campagne d'organisation qui fut assez fructueuse, puisqu'en 1920 le syndicat comprenait 45.000 membres.

Mais en 1921, il donna l'ordre de grève ; les ouvriers étant insuffisamment préparés, celle-ci échoua lamentablement. Le syndicat perdit rapidement toute espèce d'influence et fut décimé par le renvoi ou la mise à l'index de ses chefs. Ce qui restait du syndicat (1.500 membres environ) fut recueilli par le parti communiste en 1929.

C'est à son Congrès de 1926 que la Fédération décida d'organiser les ouvriers de cette industrie qui, à part quelques centaines d'ouvriers spécialisés, enrôlés dans les syndicats de leurs corps de métier, manquait totalement d'organisation. La Fédération demanda aux dix-sept syndicats groupant ces ouvriers spécialisés de suspendre temporairement leurs droits de juridiction. Il fut promis aux dirigeants de ces syndicats, qu'une fois les

ouvriers organisés ces derniers seraient répartis entre les syndicats de leurs corps de métier respectifs.

Au Congrès de l'année suivante, la Fédération dut avouer son échec. La campagne avait d'ailleurs été entreprise sans enthousiasme ; de par sa structure même, la Fédération était incapable de grouper ces ouvriers pour qui le syndicat industriel était la seule forme d'organisation possible.

La tâche d'élaborer le Code industriel de l'automobile en 1933 fut confiée à la National Automobile Chamber of Commerce, organisme groupant tous les fabricants d'automobiles sauf Ford, qui refusa d'avoir quoi que ce soit à faire avec la N. R. A. Tous les avantages que les ouvriers auraient pu obtenir de ce code furent annihilés par le « merit clause » que les fabricants arrivèrent à y insérer : « Les employeurs de cette industrie pourront exercer leur droit de choisir, garder ou promouvoir les employés sur la base du mérite individuel, sans tenir compte du fait qu'ils font partie ou non d'une organisation quelconque. » Du moment que l'employeur avait le droit de juger de la compétence de l'employé, un ouvrier qui faisait partie d'un syndicat, pouvait lui apparaître comme ayant perdu toute capacité, et il lui était permis de le mettre à la porte sans justification sérieuse. Green protesta contre ce « merit clause », disant que son maintien aurait pour résultat le renvoi de tous les ouvriers qui sympathiseraient avec la cause syndicale et rendrait impossible la création d'un syndicat quelconque. Mais le Code fut maintenu et les renvois d'ouvriers commencèrent dès la fin de 1933.

Au mois de juin 1933, la Fédération n'avait encore réussi à former aucune union importante dans l'industrie automobile. Une série de grèves furent déclenchées par les ouvriers pour protester contre les réductions du taux des salaires et des syndicats indépendants apparurent comme pour protester contre l'inaction de la Fédération : le Mechanics Educational Society, the Asso-

ciated Automobile Workers, the Automobile Industrial Workers Association.

Quand, sous l'impulsion de la N. R. A., l'A. F. L. se décida enfin à agir, et entreprit une campagne d'organisation, les ouvriers répondirent avec enthousiasme à l'appel de la Fédération qui se hâta de les verser dans les Federal Labor Unions.

Les employeurs ripostèrent tout de suite, d'abord en organisant des syndicats d'entreprise dans lesquels les ouvriers étaient très souvent contraints d'entrer sous peine de renvoi, ensuite en se servant du « merit clause » pour renvoyer tous les leaders du mouvement.

Malgré le Code, la durée du travail était toujours aussi longue, et les salaires presque aussi mauvais. C'est pourquoi, sur l'insistance des ouvriers, la Fédération menaça de déclencher une grève générale pour obtenir la reconnaissance syndicale de l'industrie tout entière.

Le Président Roosevelt intervint pour empêcher que cette grève n'ait lieu, et après des négociations qui durèrent plusieurs jours, proposa la création d'un Automobile Board, qui protégerait les ouvriers syndiqués contre la menace du renvoi et apporterait des garanties aux droits des ouvriers en ce qui concernait les négociations collectives. Mais l'Automobile Board ne fut pas à la hauteur de sa tâche. Un mécontentement général régnait parmi les ouvriers qui, plus que jamais, voulaient un syndicat industriel.

Finalement, les membres des « federal labor unions » de l'automobile se réunirent au mois d'août 1935 et formèrent un groupement appelé l'United Automobile Workers of America. Les dirigeants de ce nouveau syndicat ne furent pas élus par les membres mais désignés par Green, qui nomma comme président, Francis J. Dillon.

Sous la conduite maladroite de Dillon, l'U. A. W. A. perdit rapidement ses effectifs. Les ouvriers se tournèrent alors vers le C. I. O. qui venait de se former, pour obtenir un soutien. Ils ne l'obtinrent pas tout de suite car le C. I. O. connaissait une période difficile et

ne voulait s'occuper de l'U. A. W. qu'une fois solidement établi.

Au mois d'avril 1936, les délégués des ouvriers réunis en un Congrès à South Bend (Indiana) destituèrent Dillon de son rôle de président, et élurent pour chefs des hommes jeunes et qui avaient la pleine confiance des membres du syndicat.

Homer Martin fut élu président et Wyndham Mortimer vice-président. Martin avait à cette époque trente-quatre ans. Nommé pasteur en 1932, il s'était vu exclure de l'Eglise où il prêchait : n'avait-il pas manifesté un intérêt trop passionné aux revendications ouvrières ? Homer Martin travailla alors dans une usine de Chevrolet, mais fut de nouveau mis à la porte en raison de ses vues sur le syndicalisme. A partir de ce moment, il s'occupa activement de l'organisation des ouvriers, devint président d'un federal labor union, puis vice-président de l'U. A. W. A., alors que Dillon était encore président de cette organisation. Excellent orateur et très intelligent, Homer Martin est un homme impulsif dont les décisions dans les situations extrêmes sont parfois irréflechies ; ce défaut a permis aux communistes de l'accuser d'irresponsabilité, dans les luttes qui se déroulent actuellement au sein de l'United Automobile Workers of America.

Vers la fin du mois de décembre 1936, Homer Martin essaya d'entrer en négociations avec William Knudsen, vice-président de la General Motors, afin de discuter des termes d'un contrat collectif, les conditions de travail étant devenues insupportables pour les ouvriers.

Comme la compagnie refusait de négocier, une grève spontanée se déclara le 28 décembre à l'usine Fisher à Cleveland (Ohio).

La grève s'étendit rapidement durant les premiers jours de janvier 1937 à plusieurs des usines de la General Motors. Alors que la grève n'avait lieu effectivement que dans dix-huit usines employant 48.000 ouvriers, le manque de pièces gêna sérieusement ou empêcha le travail

dans cinquante usines de la Compagnie employant 126.000 ouvriers.

Le C. I. O. très occupé avec sa campagne d'organisation des ouvriers de l'acier, jugea le moment fort mal choisi pour déclencher des grèves dans l'industrie de l'automobile. Néanmoins, Lewis décida de soutenir et d'aider l'U. A. W. dans ce qu'il appela « une des batailles les plus héroïques qui ait jamais été entreprise par des grévistes dans un conflit industriel. »

La compagnie riposta avec une campagne de violence et d'intimidation à laquelle elle s'était depuis fort longtemps préparée. La première bataille s'engagea entre la compagnie et les ouvriers le 12 janvier à Flint (Battle of the Running Bulls).

Fin janvier, des 150.000 ouvriers de la General Motors Corporation, 140.000 avaient cessé de travailler.

Le 11 février la compagnie s'inclina, à la suite du désir qui lui fut exprimé par le Président Roosevelt, de voir la G. M. participer à une conférence avec les dirigeants de l'U. A. W. et du C. I. O. L'accord fut signé peu après. La compagnie reconnaissait l'U. A. W. comme représentant dans les négociations collectives, seulement ceux de ses ouvriers qui adhéraient à ce syndicat ; mais en même temps le Gouverneur Murphy qui avait eu un rôle très actif durant les négociations, obtint d'elle la promesse de ne traiter sans le consentement de ce dernier avec aucun autre syndicat, durant une période de six mois partant de la reprise du travail.

Tous les employés, grévistes ou non, devaient être réintégrés, et les demandes formulées par le syndicat devaient être examinées au cours de négociations ultérieures. Une hausse générale du taux des salaires de 5 % suivit de près la signature de l'accord qui constitue en somme un exploit dans l'industrie automobile car non seulement la compagnie consentait à traiter avec un syndicat, mais encore promettait-elle de ne traiter qu'avec ce seul syndicat. L'atmosphère de crainte existant dans les différentes usines de la G. M. disparut et les ouvriers

pouvaient librement discuter de questions syndicales sans être exposé à un renvoi.

Cet accord n'était valable que pour un an. Son renouvellement que nous examinerons plus loin a été rendu très difficile par suite des luttes qui ont déchiré et qui déchirent encore l'U. A. W.

Le 23 février 1937, le C. I. O. s'attaqua aux établissements Chrysler. Le 8 mars, sur les 70.000 ouvriers de cette compagnie, 60.000 étaient en grève. Walter Chrysler avait essayé d'éviter cette grève en haussant le taux des salaires de 10 % juste avant la signature de l'accord G. M.-C. I. O. Mais plus qu'une hausse de leurs salaires c'était une reconnaissance de l'U. A. W. par Chrysler que désiraient les ouvriers qui occupèrent les usines de la compagnie durant tout le mois de mars.

Le 6 avril le Gouverneur Murphy réunit Lewis et Chrysler dans une conférence.

Quoique Lewis n'obtint pas d'être le représentant exclusif des ouvriers dans les négociations avec la compagnie, Chrysler promit de le traiter avec aucune organisation ouvrière autre que l'U. A. W. Le contrat qui fut signé ressemblait en beaucoup de points à celui passé par l'United Automobile Workers avec la General Motors.

SCHISME AU SEIN DE L'UNITED AUTOMOBILE WORKERS OF AMERICA.

L'U. A. W. est un des syndicats où le C. I. O. a eu un de ses succès les plus brillants et les plus rapides. Quelques mois après son affiliation au C. I. O., le syndicat comptait plus de 350.000 membres. C'est dans cette croissance rapide et surtout dans l'absence de leaders autoritaires et expérimentés qu'il faut chercher la cause des luttes qui déchirent actuellement l'U. A. W.

Le président Martin et le vice-président R. J. Thomas

étaient respectivement âgés de trente-quatre et de trente-six ans au moment de la constitution du syndicat en 1936 ; la plupart des hommes occupant les postes importants de l'U. A. W. étaient sortis récemment des universités et n'avaient par conséquent aucune expérience des questions ouvrières. Se révélant très énergiques et très capables quand il s'est agi de vaincre l'opposition patronale chez la General Motors ou chez Chrysler, ils se sont montrés impuissants à régler les problèmes d'organisation interne de leur syndicat.

Toute l'histoire de l'U. A. W se résume en une lutte des éléments communistes contre l'administration de Martin. Le parti communiste qui n'avait réussi à s'infiltrer dans aucune industrie de base, avait décidé de s'emparer du contrôle de l'U. A. W. et pour réussir dans son entreprise, il n'a jamais hésité à sacrifier les intérêts mêmes du syndicat.

La lutte a consisté à ses débuts en un sabotage de la discipline syndicale. Réunis dans la Unity Group sous la direction de Wyndham Mortimer, les communistes essayèrent par tous les moyens de montrer l'incapacité de Martin et ses adhérents (réunis par le Progressive Group) et parmi lesquels on rencontrait bon nombre d'adhérents de Jay Lovestone. Cette démonstration s'adressait aux ouvriers, mais par la même occasion les communistes voulaient prouver aux patrons que Martin ne contrôlait pas effectivement l'U. A. W. et que tout accord passé avec lui était sujet à caution.

En provoquant des grèves avec occupation au moment où Martin négociait avec les différentes compagnies automobiles les communistes créèrent des difficultés qui firent compromettre le succès des négociations entreprises par leur président. Ainsi à la fin de la grève chez Chrysler, en mars 1937, un accord fut signé dans lequel fut stipulé notamment que les usines seraient évacuées immédiatement. Or, les communistes donnèrent l'ordre de continuer la grève. Celle-ci continua effectivement

durant plus de six heures et faillit amener la résiliation de l'accord.

Dans les six premiers mois de 1937 les communistes provoquèrent plus de 200 grèves non autorisées par le syndicat ; leur répétition amena la General Motors à dénoncer son contrat avec l'U. A. W. A. au mois de novembre 1937. Quand Martin entra en pourparlers avec la General Motors pour renouveller l'accord de 1937, les communistes provoquèrent de nouvelles grèves. Mais le contrat collectif fut finalement renouvelé le 14 mars 1938 ; alors que l'accord de 1937 n'était valable que pour un an, aucune date d'expiration n'était prévue dans le nouveau contrat.

Enfin, certains dirigeants communistes essayèrent au mois de mai 1938 de supplanter Martin. Celui-ci réunit immédiatement le Conseil Exécutif ¹ de l'U. A. W. et fit suspendre les principaux agitateurs, à savoir les vice-présidents Frankenstein, Mortimer, Walter Welles, Ed. Hall et le secrétaire trésorier George Addes.

Jugé le 8 juillet 1938 par le Conseil Exécutif, Addes fut exclu de l'U. A. W. A. ; le 8 août le Conseil suspendit Walter Welles pour trois mois, et exclut de l'union Frankenstein, Mortimer et Ed. Hall.

Lewis intervint alors pour rétablir la paix au sein de l'U. A. W. A.

Suivant sa proposition les dirigeants exclus seraient réintégrés et le C. I. O. arbitrerait tous les conflits internes de l'U. A. W.

Mais Martin voulant sauvegarder l'indépendance du syndicat de l'Automobile, rejeta ce projet. Il invita toutefois le chef du C. I. O. soit à envoyer des représentants soit à venir en personne à une réunion du Conseil Exécutif de l'U. A. W.

La conférence eut lieu le 7 septembre 1938 à Detroit, réunissant d'une part Martin, Garst (secrétaire-trésorier)

1. Sur les vingt-quatre membres du Conseil, seize étaient à ce moment partisans de Martin.

et Thomas, d'autre part Murray et Hillman les deux représentants du C. I. O

Un compromis fut élaboré et le plan de Lewis modifié. La reprise des dirigeants exclus ne serait pas immédiate, mais serait soumise à un examen par Murray et Hillman dont la décision serait irrévocable. D'autre part l'arbitrage des conflits de l'U. A. W. serait effectué par un comité mixte, composé de Murray et Hillman d'un côté, et de l'autre par Martin et ses adhérents.

L'accord fut signé le 16 septembre entre Martin et le C. I. O. et le 4 octobre les exclus furent réintégrés sur avis favorable du Comité. Mais l'accord prévoyait également que l'U. A. W. devait être épuré des éléments communistes et lovestonites qui s'y trouvaient.

Comme on pouvait s'y attendre, Martin ne s'occupa que des communistes ; le 19 novembre, le Conseil Exécutif votait la suppression du Detroit District Council accusé par Martin d'être gouverné par les communistes.

Le 8 janvier 1939, Martin renvoyait tous les officiers du Plymouth Local 51, nommait des administrateurs, pour diriger temporairement cette union locale, et y ordonnait une nouvelle élection dans les dix jours qui suivraient.

Mais Martin perdait de plus en plus son influence au sein du Conseil Exécutif de l'U. A. W., la majorité qu'il y possédait l'ayant abandonné en grande partie durant les conférences de paix avec Hillman et Murray. C'est la raison pour laquelle il se vit obligé d'accepter la réintégration des vice-présidents suspendus, mesure qu'il avait refusé d'adopter quand elle lui avait été proposée par Lewis.

A sa réunion de fin novembre, le Conseil Exécutif procéda à l'exclusion de huit partisans Lovestonites de Martin, et un mois plus tard le Conseil, dans lequel les adversaires de Martin avaient acquis la majorité (dix-sept membres sur vingt-quatre), manifesta son hostilité envers celui-ci, d'une part en le suspendant de ses fonctions de rédacteur en chef de l'United Automobile Wor-

ker, journal hebdomadaire du syndicat (un comité de cinq membres fut désigné pour surveiller les articles publiés dans le journal) ; d'autre part, en adoptant une résolution pour la réintégration de tous les officiers du Detroit Plymouth Local 51, qui avaient été suspendus par Martin.

Les partisans de Martin s'élevèrent énergiquement contre la réduction de pouvoirs du président de l'U. A. W., et de nouveau les représentants du C. I. O. intervinrent pour essayer de résoudre les conflits qui menaçaient l'existence même du syndicat. Mais il semble qu'il faille chercher la raison de cette nouvelle rupture au sein de l'U. A. W. dans l'action du C. I. O. lui-même, qui a favorisé discrètement l'opposition existant contre Martin dans le Conseil Exécutif ; voici l'explication de l'attitude hostile du C. I. O. envers Martin.

Lors du Congrès du C. I. O. en novembre 1938, alors que la paix était momentanément rétablie, entre les dirigeants de l'U. A. W., à la suite de l'intervention Murray-Hillman, il fut fortement question de Ford et de l'attitude nettement anti-syndicale dont il ne s'était jamais départi. Tous les essais d'organisation de la compagnie Ford avaient piteusement échoué, et le Congrès vota le boycott de Ford, s'il continuait à refuser de reconnaître le syndicat de l'automobile. L'U. A. W. A., sur l'avis du C. I. O., créa un Ford Organising Committee.

La discussion de ces propositions de boycottage avait été suivie d'une manifestation de loyauté du Conseil Exécutif de l'U. A. W. à l'égard du C. I. O. Martin avait observé, durant tout le Congrès, une attitude amicale vis-à-vis de Lewis et du C. I. O. en général, et tout semblait aller pour le mieux.

Mais il était évident que celui qui serait arrivé à organiser les nombreux ouvriers de Ford aurait eu le contrôle de l'U. A. W. Or, si Martin contrôlait celui-ci, opposé comme il est à toute immixtion du C. I. O. dans les affaires de son syndicat propre, le C. I. O. n'aurait pu empêcher l'U. A. W. de devenir complètement indé-

pendant. Le fait de passer un accord avec Ford présentait une importance énorme pour Martin, car perdant continuellement son prestige au sein de l'U. A. W., c'était le seul espoir qui lui restait de devenir une puissance dans le mouvement ouvrier.

Après avoir accepté le principe de ce « Ford Organizing Committee », Martin rencontra secrètement Harry Bennett, directeur du personnel chez Ford ; un des projets dont il fut question, pour l'affiliation de Ford à l'U. A. W., précisait que la Compagnie Ford ne consentirait à reconnaître l'U. A. W pour ses membres que si Martin restait président de ce syndicat, mais qu'il ne traiterait pas avec lui s'il recevait des ordres du C. I. O.

A la suite des mesures qui avaient été prises contre lui par le Conseil Exécutif de l'U. A. W., et surtout, semble-t-il, après la suspension de plusieurs de ses partisans, Martin prit une décision qui devait déchirer complètement l'U. A. W.

Le 21 janvier 1939 il suspend quinze membres du Conseil Exécutif, fermant la porte sur eux dans les bureaux de l'Union ; les membres suspendus déclarèrent que l'acte de Martin violait la constitution, et que le « Conseil ne permettrait pas à un fou entouré de gangsters de diriger l'U. A. W. ».

Pendant que, réunis dans un hôtel, les membres suspendus par Martin décidaient de le suspendre lui aussi, le président de l'union groupant les sept membres restants du Conseil Exécutif (Walter N. Wells, vice-président du groupe anti-Martin, avait été absent au cours de ces événements), en avait formé un nouveau. Une de ses premières décisions fut de se renommer rédacteur en chef de l'United Automobile Worker, et de remettre en fonctions les administrateurs du Detroit Plymouth Local 51, chassés, lorsque le Conseil Exécutif avait jugé bon de faire réintégrer les officiers expulsés par lui¹.

1. Une décision de justice du 15 février 1939 attribua finale-

Des meetings tenus par différentes unions locales au lendemain même de cette double suspension se terminèrent tous par des injures et des coups entre les Martinistes et les anti-Martinistes, et indiquèrent combien était grande la scission qui s'était produite dans les rangs du mouvement ouvrier.

Les uns criaient : « Nous voulons Martin », les autres : « C. I. O.- C. I. O. ».

La lutte n'était plus entre deux factions opposées de l'U. A. W, mais entre Martin d'une part, et le C. I. O. de l'autre. A la suite de l'élection par les adversaires de Martin, de R. J. Thomas à la présidence de l'Union, l'U. A. W avait deux président, deux conseils exécutifs, deux bureaux, mais une seule trésorerie. En effet, une décision de justice rendue à la suite de l'action intentée par les adversaires contre leur ex-président, suspendait temporairement les droits de chacune des factions sur les fonds du syndicat.

Le 24 janvier, les dirigeants du C. I. O., en reconnaissant Thomas comme président temporaire de l'union et les quinze membres suspendus, comme formant le Conseil Exécutif, répudièrent Martin ; ils l'accusèrent d'avoir violé la constitution, notamment en décidant des suspensions totalement injustifiées ¹.

Le lendemain, Martin donnait sa démission de membre du Conseil Exécutif du C. I. O.

Dans une lettre qu'il écrivit à Lewis, lui faisant part de sa décision, Martin l'accusait de trahir les principes mêmes d'un mouvement ouvrier démocratique, et de viser à une dictature du travail organisé. Voici d'ailleurs les principaux passages de cette lettre, et qui montrent clairement les raisons de la lutte Martin - C. I. O.

« Vous avez représenté le C. I. O. comme garantissant l'autonomie de l'U. A. W., au moment même où vous

ment à la faction de Martin la propriété des fonds et les archives de cette union locale.

1. Il fut définitivement exclus le 12 mars 1939.

et vos lieutenants conspiraient pour la détruire. Avec une patience extraordinaire, nous avons toléré vos efforts dissimulés par un soi-disant comité de coordination, parce que nous avons espéré contre tout espoir que la situation pouvait être sauvée. Mais vos procédés de conspirateur, pour détruire l'autonomie de l'union, m'ont forcé, comme président de l'organisation, de prendre des mesures énergiques...

Il n'y a pas eu un chapitre plus sombre dans les annales du mouvement ouvrier américain que celui écrit par vous et vos agents, avec votre sabotage délibérément organisé des efforts énergiques de notre syndicat pour organiser Ford... Nous vous avertissons que tandis que ces méthodes et ces procédés pourraient valoir dans des pays gouvernés par des dictateurs sans scrupules du genre d'Hitler, Mussolini et Staline, nous sommes certains que les ouvriers syndiqués, dévoués aux principes et à la procédure démocratique, ne se soumettront jamais à une telle dictature. »

Si l'intention de Martin, en écrivant cette lettre à Lewis, avait été d'impressionner les dirigeants du C. I. O., ceux-ci ne laissèrent rien paraître de leur surprise, et se demandèrent comment Martin avait pu démissionner du Conseil Exécutif du C. I. O. », puisqu'il n'en faisait plus partie », ayant été suspendu par le Conseil Exécutif de l'U. A. W. et dépourvu de son droit de représenter le syndicat.

Le 1^{er} février, les adversaires de Martin déposent une plainte devant le National Labor Relations Board, contre la Compagnie Ford, Bennett, Gillespie (un agent de Bennett) et quatre membres de Conseil Exécutif de Martin (Franck Tucci, Ivan Cary, Lester Washburn, Loren Hansen), qu'ils accusaient de pratiques déloyales et notamment d'avoir voulu faire de l'U. A. W. A. un syndicat d'entreprise dominé par Ford.

Le 6 février, Martin riposta en déposant une plainte devant le Detroit Circuit Court ; il accusait J. L. Lewis et les dirigeants du C. I. O. de comploter la destruction

de cette organisation, et surtout d'en faire passer le contrôle au parti communiste.

Les conséquences de la lutte entre les deux factions, que nous passerons rapidement en revue avant d'examiner les détails des deux Congrès tenus en mars 1939 respectivement par Martin et ses adversaires, se sont révélés aussi néfastes pour les ouvriers que pour les patrons.

Elles se traduisent d'un côté par des grèves, de l'autre par le refus provisoire de prolonger la durée de la validité des contrats.

A la suite d'une dispute entre ouvriers appartenant aux deux factions différentes, les usines Plymouth Motor and Briggs Mach Avenue à Detroit, ferment leurs portes et 10.000 ouvriers cessent de travailler. Léo Lamotte, président de la faction contrôlée par le C. I. O., dit qu'il avait commandé l'arrêt du travail après que la direction du Plymouth avait refusé de reconnaître le seul groupement U. A. W.-C. I. O. Malgré un contrat passé avec l'U. A. W., il paraît que la direction avait promis de traiter également avec le groupement de Martin.

Le même jour, les employés de la section Dodge de la Compagnie Chrisler, au nombre de 3.000, cessent de travailler pour la même raison, Herman L. Wechsler, vice-président de la Compagnie, a défini l'attitude des employeurs durant ce conflit, en disant que la Compagnie ne prendrait parti pour aucune des deux fractions, et ne négocierait avec l'un des deux groupement que si les membres de l'autre étaient présents¹...

Au moment où la lutte éclata de nouveau au sein de l'U. A. W., des négociations étaient en cours avec la General Motors pour une révision du contrat, et Mar-

1. Ces grèves ne durèrent qu'un jour ; il fut décidé que des élections seraient faites dans ces usines, et contrôlées par le *National Labor Relations Board*.

tin les suspendit temporairement. Les dirigeants des diverses compagnies automobiles étaient dans une grande perplexité sur le fait de savoir avec quelle faction ils devaient traiter. Thomas notifia tout de suite tous les industriels avec qui l'U. A. W. était en rapports contractuels, que son Conseil Exécutif respecterait ces contrats et le 26 janvier la majorité du Conseil avertit la General Motors que le vice-président E. Hall négocierait avec la Compagnie pour obtenir la révision de l'accord qui les liait. Le 31 janvier, la Compagnie General Motors déclara qu'elle refusait de prendre parti dans la lutte qui divisait l'U. A. W., et remettait les négociations avec le syndicat jusqu'au moment où les pouvoirs des divers dirigeants seraient clairement définis. Elle ajouta, toutefois, que les directeurs des différentes usines de la G. M. continueraient à traiter avec les unions locales comme par le passé.

La Compagnie Chrysler adopta la même attitude ; l'accord U. A. W.-Chrysler devait expirer le 31 mars 1939, mais sa validité fut prolongée de trente jours, « afin, dit le vice-président Herman L. Wechsler, que les factions puissent se mettre d'accord pour négocier avec la compagnie » ; il ajouta qu'il ne prenait parti pour aucune des deux factions.

CONGRÈS DU 4 MARS

Au moment où Martin tint son Congrès sur les vingt-trois membres du Conseil Exécutif initial, il ne lui restait plus que trois fidèles, Charles E. Madden et Loren Hansen étant passés à ses adversaires, le 18 février.

A l'ouverture du Congrès, Martin s'éleva violemment contre la « dictature » de J. L. Lewis et les rapports qu'il entretenait avec le parti communiste. Il révéla que l'U. A. W. ne s'était jamais vu attribuer des statuts par le C. I. O. et n'avait jamais été affilié à cette organisation.

Un des événements les plus importants de ce congrès fut la modification apportée à la constitution, afin d'en exclure les extrémistes de toute nature. La constitution originelle portait que l'organisation avait été formée en vue d'unir les travailleurs, sans considération de religion, race, croyance, nationalité ou « affiliation politique » ; or, remaniée, la constitution ne faisait plus mention de la question politique ; elle refuse le droit de participer à l'union à tous ceux qui sont soumis à la discipline d'un parti quelconque ; les communistes, les nazis, les fascistes sont expressément désignés : de plus, si ces mêmes individus font déjà partie de l'union, ils ne pourront accéder à une fonction importante dans l'organisation.

Le but de cette mesure a été de montrer aux employeurs et au public que cette organisation est une union « Américaine et propre », d'où sont bannis les extrémistes. Un accord avec Ford semble plus probable pour Martin, à la tête d'une telle organisation, que dirigeant l'ancien U. A. W.

Quoique Thomas eut soutenu que Martin ne réunissait en tout et pour tout que 17.580 membres, celui-ci en revendiquait 200.000. Le rapport du Comité montre que 356 délégués, représentant 150 unions locales, assistaient au Congrès avec 1.045 voix. Chaque voix représentant 100 membres au plus de l'union locale, Martin aurait au maximum 104.500 adhérents. Mais il semble que même ce chiffre n'est pas très conforme à la réalité, car bon nombre d'unions locales ne groupent pas 100 membres et ont quand même droit à une voix.

Dans un discours qu'il diffusa à la radio le 27 février, Martin déclara que « ceux qui rapportent que nous allons adhérer à l'A. F. L. dénaturent délibérément les faits. » Or, le Conseil Exécutif fut avisé qu'il pouvait s'il en voyait la nécessité, soumettre aux membres qui auraient à se prononcer par voie de referendum, des projets d'affiliation avec n'importe quel Congrès ou Fédération de syndicats. »

Ceci semble présager en faveur d'un rapprochement avec la Fédération Américaine du Travail, mais aucun résultat positif n'a encore été acquis.

CONGRÈS DU 27 MARS

Ce Congrès se réunit dans une atmosphère d'hostilité contre Martin, dont le nom mentionné par Thomas fut hué à plusieurs reprises.

Un mouvement spontané se fit jour parmi les délégués pour purifier l'U. A. W. de toutes les luttes internes, élire de nouveaux dirigeants, et adopter une nouvelle constitution ; les adhérents de ce mouvement voulurent remplacer les 5 vice-présidents du syndicat par un seul.

Cette mesure devait avoir pour effet d'éliminer Frankenstein, Ed. Hall et Wyndham Mortimer, tous trois communistes. Les dirigeants du C. I. O. favorisèrent cette mesure ; malgré les protestations des vice-présidents, les délégués votèrent à l'unanimité pour la proposition et la charge de vice-président fut abolie. Thomas fut élu président et George P. Addes continua à tenir le rôle de secrétaire trésorier.

Le Congrès, auquel assistaient 488 délégués, représentant 170.200 membres fortifia les liens avec le C. I. O. en demandant que Murray et Hillman continuent à siéger au Comité mixte auquel participeraient également le président et le secrétaire du Syndicat.

Un programme fut établi pour organiser Ford et il fut décidé dans la Constitution de l'U. A. W. pour éviter le retour d'incident comme les rencontres Martin-Bennett, d'expulser tout officier du syndicat qui traiterait seul avec un employeur quelconque dans le but de passer un contrat.

On peut dégager dans ce conflit trois phases successives. La lutte s'est d'abord déroulée au sein de l'U. A. W. entre Martin et les communistes, puis entre Martin et le C. I. O. Enfin le rattachement probable à la Fédération Américaine du Travail de l'organisation dissidente créée

par Martin porterait la lutte sur le plan A. F. L.-C. I. O.

Un enseignement doit être tiré de ces luttes intestines. En France les dirigeants syndicaux sont élus et restent en rapports constants avec les masses ouvrières. Aux Etats-Unis il n'y a rien de semblable ; souvent le président n'est pas élu par les ouvriers ou leurs délégués mais placés à leur tête par la Fédération.

De ce fait, une révolution de palais peut très facilement éliminer le président sans que les membres du syndicat protestent ; c'est ce qui s'est passé pour Martin. L'absence de contact entre les dirigeants syndicaux et les masses ouvrières est une des faiblesses du mouvement américain du travail, vu sous l'angle des conceptions françaises.

CHAPITRE VI

LES PROFESSIONS INTELLECTUELLES

L'AMERICAN NEWSPAPER GUILD

Le problème est ici purement psychologique, — une mentalité commune est en effet le seul lien qui unisse ces travailleurs. Leurs occupations sont diverses ; et entre eux il n'existe aucun élément commun d'âge ou de sexe (les femmes constituent presque la moitié de leurs effectifs). Au point de vue racial seulement ils sont à peu près tous nés américains ou appartiennent à la seconde génération d'immigrants.

Le lien qui unit ces travailleurs, c'est le sentiment bien enraciné de leur supériorité. Nous sommes en présence de gens ayant reçu un certain degré d'instruction générale et une spécialisation les rendant aptes à l'emploi qu'ils occupent ; pour eux intervient la question du rang social à maintenir et de la présentation matérielle, essentielle à l'obtention et au maintien de leurs emplois. Dans l'esprit populaire d'autre part, ils jouissent de la considération accordée au travail intellectuel par rapport au travail manuel.

Ces divers éléments ont réussi à créer un esprit s'apparentant beaucoup plus à celui de la classe moyenne qu'à celui de la classe ouvrière, et c'est en effet de celle-là que se réclament les travailleurs intellectuels. L'esprit individualiste, qui est celui de toute classe moyenne dans le monde entier les pousse à résoudre leurs problèmes directement avec leurs employeurs. Si celui-ci ne fait pas droit à leur requête ils n'ont plus qu'à se soumettre ou s'en aller, et ceci d'autant plus qu'ils conservent le

plus souvent l'espoir de l'avancement qui leur permettra peut-être un jour de passer dans les rangs du patronat.

Mais cette mentalité dont nous venons de donner un aperçu, a subi une lente évolution, parallèle à celle des conditions mêmes du travail. Le nombre des travailleurs intellectuels a augmenté avec le développement de l'industrie et des salariés dans des proportions considérables, passant de 2,9 % des salariés en 1870, à 16,3 % en 1930, soit de 366,752 à 7.949.455.

A l'origine, cette catégorie de travailleurs jouissait de certains avantages sur les ouvriers manuels : stabilité de l'emploi, conditions de travail plus saines, heures plus courtes, congés, sans parler de la possibilité d'avancement que nous avons mentionnée plus haut.

Mais les temps ont changé ; le nombre des travailleurs intellectuels a augmenté dans une proportion beaucoup plus grande que celui des emplois ; les salaires n'ont pas maintenu leur niveau qui est maintenant sensiblement moins élevé que celui des ouvriers qui ont pourtant moins de frais de présentation.

Il ne faut pas non plus négliger le rôle de la mécanisation ; non seulement l'installation de machines a privé d'emploi de nombreux travailleurs, mais la rationalisation du travail a augmenté la tension d'esprit de l'employé qui, devant fournir un travail plus spécialisé et souvent payé aux pièces, voit diminuer sa part d'initiative et se dépersonnaliser ses relations avec l'employeur. L'espoir d'avancement peu à peu disparaît, faisant place à l'espoir d'améliorer sa situation dans le cadre de l'emploi qu'il occupe. Son sentiment de sécurité diminue et avec lui celui de sa supériorité. Petit à petit il prend conscience de sa solidarité avec les autres travailleurs.

ORGANISATION SYNDICALE

Le caractère récent de l'organisation syndicale chez les travailleurs intellectuels est clairement mis en relief

par l'histoire de l'American Newspaper Guild, qui est le syndicat le plus caractéristique groupant les travailleurs intellectuels. En dehors de la Guild, citons également la United Office and Professional Workers Union (syndicat des employés de bureau), union transfuge de l'A. F. L., à qui le C. I. O. a donné une impulsion nouvelle et à qui s'offre un champ d'action immense (les effectifs de ce syndicat passent de 10.000 en 1937 à 46.575 en 1938).

En cinq ans, la Guild a réuusi à attirer dans ses rangs le tiers des journalistes d'Amérique ; après un bref séjour à l'A. F. L., elle s'est tournée vers le C. I. O. Aujourd'hui elle compte 17.753 membres et elle a passé des contrats avec plus de quatre-vingt journaux.

La poignée de journalistes qui se réunit à Washington le 15 décembre 1933 pour fonder l'American Newspaper Guild n'était investie d'aucune autorité spéciale pour ce faire. Leur seul titre était l'activité que quelques-uns d'entre eux avaient déployé au cours de négociations qui avaient eu lieu sous l'égide de la N. R. A. pour l'élaboration d'un code de la presse.

C'est devant le manque d'esprit de solidarité des journalistes que Heywood Broun s'était décidé à lancer un appel qui aboutit à la réunion du 15 décembre. Nul ne savait la nature exacte de la nouvelle association ; certains la considéraient comme une organisation professionnelle ; mais le moment était propice à la formation d'un syndicat. A l'insécurité croissante des emplois dans la plupart des journaux s'ajoutait le danger de la réduction des salaires allant jusqu'à 40 %.

L'A. N. G. trouva rapidement des sympathies parmi les éditeurs et signa assez vite de nombreux contrats dont la particularité résidait dans la clause du « Guild Shop ». L'employeur était libre de choisir un employé comme il le trouvait bon mais ce dernier devait adhérer à l'union dans les six mois qui suivaient son admission à l'emploi.

La personnalité marquante de la lutte syndicale dans le journalisme est celle de Heywood Broun qui vient

d'être élu président de la Guild pour la cinquième fois.

C'est un brillant journaliste dont l'esprit hardi incline toujours vers les mouvements énergiques et puissants et les opinions extrêmes ; cette tendance l'a souvent exposé aux accusations de ceux qui le présentent comme un révolutionnaire de salon, ne s'intéressant pas sincèrement aux questions du travail, mais simplement attiré par les idéologies dites de gauche, allant du libéralisme au communisme selon les tendances du moment. On ne peut que constater que son action au sein de la Guild a été déterminante.

C'est à son Congrès de 1936 que celle-ci décide de s'affilier à l'A. F. L. ; mais au Congrès de 1937, sous l'influence de Heywood Broun gagné aux idées de John Lewis, l'A. N. G. décide de passer au C. I. O.

L'action de la Guild n'est pas entièrement à l'abri des critiques, notamment en ce qui concerne sa partialité dans certains problèmes d'ordre politique ou international, risquant ainsi d'influencer ses membres. Cette association a en effet présenté le plus grand problème que puisse avoir à résoudre une presse libre : la liberté de la presse est-elle compromise par une association de journalistes se déclarant affiliée à une organisation syndicale ? La question ainsi posée ne semble pas tenir compte à proprement parler du véritable domaine de l'organisation syndicale ; le rôle de celle-ci n'est pas de chercher à influencer la conduite des journaux, mais de s'occuper des conditions de travail de ses membres.

Mais en fait il est difficile d'éviter que les opinions d'une telle organisation ne se reflètent quelque peu dans celles de ses membres. Toujours est-il que la Guild a eu une action sociale de première importance en ce qui concerne l'augmentation des salaires, et l'amélioration des conditions de travail en général pour les employés des journaux.

Du fait de son passage au C. I. O., la Guild a mis sur un pied d'égalité avec les journalistes et les rédacteurs, les garçons de bureau, les caissiers et les agents de publi-

cité travaillant dans les différents journaux. Elle ne s'occupait pas de ces derniers quand elle faisait partie de la Fédération.

La défection de certains journalistes n'empêche pas la Guild de progresser, bien que nombreux soient les journaux qu'elle n'est pas arrivée à vaincre. Citons parmi ces derniers, le « New-York Times », le « New-York Herald Tribune » et le « Chicago Tribune ».

CROISSANCE D'UN MOUVEMENT LA POSITION DU C. I. O. DANS LE MONDE SYNDICAL

Les statistiques n'apportent en elles-mêmes aucun renseignement définitif. Elles n'acquièrent de valeur que par la critique qui en est dressée. Il faut les interpréter, car des statistiques identiques peuvent très souvent amener à des conclusions opposées.

Après quatre ans d'existence les effectifs du C. I. O. ont dépassé en nombre ceux de la Fédération Américaine du Travail. Cette constatation a étayé l'affirmation que le C. I. O. était le groupement syndical qui avait la préférence des ouvriers, et que l'A. F. L. était destiné à une lente agonie.

Or, en fait il n'en est rien. Il ne faut pas en effet perdre de vue la différence et presque l'opposition des buts poursuivis par les deux organisations.

La Fédération n'a voulu, dans ses débuts tout au moins grouper que les ouvriers qualifiés ; ceux-ci représentent à peu près 5 à 6 millions de la totalité des ouvriers aux Etats-Unis. En groupant une moyenne de 3 millions de ces ouvriers qualifiés, on peut estimer que la Fédération a amplement atteint à son objectif.

Le C. I. O., au contraire, a voulu étendre les bienfaits du syndicalisme à tous les ouvriers qualifiés ou non. Il avait donc un champ d'activité beaucoup plus vaste que celui de la Fédération. En 1938, le C. I. O. compte

3.787.877 ouvriers sur un total de 35 à 40 millions susceptibles d'être organisés.

C'est un pourcentage modeste¹ qui permet de se demander quel sera l'avenir du C. I. O., d'autant plus que sa situation actuelle ne correspond peut-être pas aux espoirs qu'il avait suscités lors de sa création.

Dans plusieurs syndicats des défections se sont manifestées ainsi que nous l'avons vu plus haut. On se rappelle que dans l'industrie du textile, F. J. Gorman, chef de l'United Textile Workers of America, a quitté la Textile Workers Organizing Committee du C. I. O. pour rentrer dans les rangs de la Fédération Américaine du Travail.

De même dans l'industrie de l'acier, cinq grandes compagnies refusent obstinément de reconnaître le C. I. O. La lutte se poursuit dans l'industrie de l'automobile entre les deux factions contrôlées l'une par Homer Martin et l'autre par le C. I. O. Enfin David Dubinsky, leader de l'international Ladies Garment Workers Union, s'est retiré du mouvement de John Lewis au mois de novembre 1938.

Bien que de telles dissensions ne soient jamais souhaitables, il ne faut pas en exagérer l'importance. Ce ne sont là que les conséquences fatales du développement rapide d'une organisation aussi vaste que le C. I. O. Ayant à affronter non seulement les difficultés de sa propre construction, mais aussi celles qui sont nées de sa lutte avec les organisations déjà existantes, le C. I. O. ne pouvait éviter la crise de croissance à laquelle n'échappent jamais les groupements ouvriers les plus favorisés par les circonstances.

Il faut regarder avec plus d'attention et plus d'anxiété la question de savoir dans quelle mesure le communisme

1. Pour en comprendre la portée, ce pourcentage doit du reste être comparé à celui du syndicalisme français d'avant-guerre. Cf. Ed. Dolléans, *Histoire du Mouvement ouvrier*.

peut utiliser le C. I. O. L'activité des éléments communistes est un des problèmes les plus importants que le C. I. O. ait à résoudre. Hostile en principe à leurs tendances, le C. I. O. a été contraint par les nécessités de sa lutte avec l'A. F. L. d'adopter à leur égard une attitude conciliante, attitude qui a favorisé d'ailleurs le développement de l'influence communiste au sein du C. I. O. et a donné naissance à de nouvelles difficultés.

La lutte qui se poursuit actuellement au sein de l'United Automobile Workers of America, est la conséquence directe de l'introduction des communistes dans le Syndicat de l'automobile. Il est incontestable que le C. I. O. a dû pactiser avec le parti communiste pour empêcher que l'action d'Homer Martin ne conduise ce syndicat à l'indépendance.

Cette tactique révèle l'attitude de Lewis à l'égard des communistes ; celui-ci repousse ouvertement l'influence communiste au Congrès de C. I. O. de 1938, mais il compose avec elle dès qu'il a des avantages à en tirer.

La solution qui sera donnée par le C. I. O. au problème de la participation communiste aura une action déterminante sur le développement du mouvement et peut-être sur son existence même, si, comme le pensent certains observateurs qualifiés, l'introduction du parti communiste dans un mouvement provoque la dissolution de ce mouvement à plus ou moins longue échéance.

La comparaison des effectifs relatifs de l'A. F. L. et du C. I. O. permet d'apprécier les conséquences de l'action du C. I. O. sur le mouvement ouvrier américain si l'on prend en considération non seulement les effectifs du C. I. O., mais aussi ceux de l'A. F. L.

En 1933, la Fédération Américaine du Travail, seul groupement ouvrier important, réunissait 2.126.796 membres. Aujourd'hui, les deux organisations A. F. L.-C. I. O. totalisent près de 8 millions de membres.

Si l'on admet que le C. I. O. est apparu comme une conséquence directe de l'application de la section 7 (A)

EFFECTIFS DU C. I. O.

Unions originelles.

	(4) DATE d'affiliation au C. I. O.	(4) EFFECTIFS avant l'affiliation.	(2) EFFECTIFS en 1937.	(3) EFFECTIFS en 1938.	(1) MAXIMUM d'ouvriers dans l'industrie.
1. United Mine Workers	Novembre 1935	400 000	600 000	612.113	620 000
2. Int'l typographical union.	—	73 400	80 000	»	82 000
3. Amal. Clothing Workers	—	100 000	200 000	252 620	
4. United Textile Workers (Twoc)	—	100 000	400 000	250 300	1 250 000
5. Int'l ladies garment workers	—	160 000	250 000	250 000	300 000
6. Oil field, Gas Well and Refinery Workers	—	42 000	100 000	98 900	1 000 000
7. Cap and Millinery workers.	—	21 400	35 000	»	60 000
8. Mine, mill, and smelter workers	—	14 600	50 000	55 210	150 000

Unions affiliées après la formation du C. I. O.

9. Federation of Flat Glass Workers.	Avril 1935	14 000	18 512	22 000	
10. United Automobile Workers	Juillet —	19 000	375 000	381 000	500 000
11. United Rubber Workers	Juillet —	3 500	75 000	63 717	120 000
12. Amal. Association Iron, Steel and tin Workers (S. W. O. C.)	Juin —	9 200	500 000	525 612	800 000
13. United Electrical and Radio workers	Novembre —	30 000	130 000	157 891	347 000
14. Marine and ship building workers	Novembre —	10 000	25 000	24 709	75 000
15. United Shoe Workers	Avril 1937	20 000	51 000	52 127	300 000
16. American Communications Assoc.	Avril —	»	10 000	13 220	350 000
17. Aluminium Workers of America	Avril —	12 000	15 000	25 000	40 000
18. Transport Workers	Mai —	16 000	90 000	90 125	1 500 000
19. Architects, engineers,	Mai —	6 000	7 000	7 525	250 000
20. National Leather Workers.	Mai —	15 000	15 000	15 218	80 000
21. United Retail Employees	Mai —	15 000	40 000	52 617	3 000 000

A reporter

Report.	DATE d'affiliation au C. I. O.	(1) EFFECTIFS avant l'affiliation.	(2) EFFECTIFS en 1937.	(3) EFFECTIFS en 1938.	(4) MAXIMUM d'ouvriers dans l'industrie.
22. Int'l fur Workers Union.	Mai 1937	30.000	35.000	43.345	
23. Office and professional workers.	Mai	10.000	25.000	46.575	3.800.000
24. American Newspaper Guild	Juin	5.000	14.000	17.753	200.000
25. United Federal Workers	Juin	25.000	5.000	15.120	485.000
26. Nat'l Die Casting League	Juin	»	5.000	4.750	
27. State County and Municipal Workers.	Juillet	»	40.000	52.111	2.000.000
28. Agricultural, canning, and packing workers.	Juillet	»	100.000	124.750	4.400.000
29. National Maritime Union	Juillet	38.000	38.000	67.712	300.000
30. Woodworkers Federation	Juillet	100.000	100.000	101.612	1.000.000
31. Marine Engineers Beneficial ass	Août	»	7.000	6.350	
32. Int'l Longshoremen and warehousemen's Union	Août	»	25.000	33.210	75.000
33. Distillery Workers Organizing Committee		»	»	2.876	
34. Farm Equipment Workers Organizing Committee		»	»	20.718	
35. Fishermen's Union of the Pacific.		»	»	6.171	
36. United Furniture Workers of America		»	»	35.775	
37. Gas, By-Product Coke, and Chemical Workers. District 50.		»	»	55.220	
38. Inlandboatmen's Union of the Pacific.		»	»	3.117	
39. Marine Cooks and Steward's Association of the Pacific.		»	»	8.212	
40. Optical Workers Organizing Committee.		»	»	1.625	
41. Packinghouse Workers Organizing Committee.		»	»	75.712	
42. Quarry Workers. Inter I Union of North America.		»	»	10.110	
43. Toy et Novelty Workers Organizing Committee.		»	»	4.819	
44. Utility Workers Organizin Committee		»	»	15.518	
Total.				3.914.612	
Unions locales.				123.265	
Total.				4.037.877	

de la N. I. R. A., il n'est pas aventuré de dire que l'accroissement des effectifs de la Fédération Américaine du Travail (qui ne voulut pas profiter des avantages offerts par cette même section 7 (A) est dû en grande partie à l'action du C. I. O. qui a contribué à donner aux ouvriers américains une conscience plus nette de la nécessité de posséder une organisation syndicale. En assouplissant son organisation¹, l'A. F. L. a su tirer un grand avantage de cet état d'esprit créé parmi les travailleurs Américains.

Comme l'International Typographical Union (Syndicat des Typographes), et les Cap and Millinery Workers (Syndicat des Chapeliers et Modistes) ne font plus partie du C. I. O. et que l'International Ladies Garment Workers Union quitta celui-ci trois jours avant la réunion du Congrès du C. I. O., celui-ci comprend actuellement quarante et un syndicats.

D'autre part, quoique Lewis ait déclaré que 4.037.877 ouvriers faisaient partie du C. I. O., au Congrès de 1938, il faut déduire de ce chiffre les 250.000 membres de l'I. L. G. W. U. qui n'a pas envoyé de délégués au Congrès. Le C. I. O. comprendrait donc 3.787.877 membres.

EFFECTIFS COMPARÉS DU C. I. O.
ET DE LA FÉDÉRATION AMÉRICAINE DU TRAVAIL

A. F. L. ²	
1913.	1.996.004
1914.	2.020.671
1915	1.946.347

1. Un rapport du *National Labor Relations Board* montre que les syndicats de métier qui insistaient jadis sur l'observation scrupuleuse du principe du syndicalisme de métier et ne voulaient grouper que les ouvriers qualifiés élargissant continuellement leur champ d'activité en groupant des travailleurs non qualifiés et ce avec l'assentiment de la Fédération elle-même. (*New-York Times*, 23 février 1939).

A. F. L.		C. I. O.	
1916.	2.072.702		
1917.	2 371.434		
1918.	2.726 478		
1919.	3.260.068		
1920.	4.078.740		
1921.	3.906 528		
1922.	3.195 635		
1923.	2 926.468		
1924.	2.865 799		
1925.	2.877 297		
1926.	2.803 966		
1927.	2.812 526		
1928.	2 896.063		
1929.	2.933.545		
1930.	2.961.096		
1931.	2.889.550		
1932.	2.532.261		
1933.	2.126.796		
1934.	2.823.750		
1935.	2.126.796	1935	1.000.000 (Appr.)
1936.	3 586 567	1936	1.250.000 ¹
1937.	3.271 726	1937	3.623.000 ²
1938.	3 623 087	1938	3.787.877

1. Walsh, C. I. C. *Industrial Unionism in Action*, p. 156.
2. A. F. L. *Convention Proceedings*.
3. *Proceedings of the 1rst Constitutionnal Convention of the C. I. O.*
4. *When Labor Organizes*, Brooks.

QUATRIÈME PARTIE

LA POLITIQUE DE ROOSEVELT ET SES RAPPORTS AVEC L'ORGANISATION DU TRAVAIL

CHAPITRE PREMIER

ROOSEVELT ET LES TRAVAILLEURS

I. — ETAT DU MONDE DU TRAVAIL A L'AVÈNEMENT DE ROOSEVELT LES IDÉES DU PRÉSIDENT

La loi, qu'elle soit écrite ou tacite, codifiée ou coutumière, est un étalon indispensable au règlement des rapports des hommes entre eux. Dans la société moderne dont les rouages se compliquent sans cesse, et où l'homme est très éloigné du stade où quelques principes simples suffisaient à sa vie en société, l'élaboration de la loi devient de plus en plus difficile.

La législation du travail se heurte à des problèmes, qui, quoique relativement récents, sont infiniment délicats. Le législateur est en présence de deux catégories d'individus dont les intérêts à première vue s'opposent et l'objet de la législation ouvrière telle qu'elle a été conçue dans ces derniers temps aux Etats-Unis, tend à rechercher un équilibre entre ces deux catégories d'individus.

Il peut sembler possible à première vue d'élaborer un système de lois permettant d'organiser une fois pour toutes sur des bases radicalement nouvelles les rapports entre le capital et le travail. Mais l'expérience prouve que c'est là une illusion ; en effet, les rapports des hommes sont en perpétuelle transformation et l'on ne peut

espérer les fixer par une législation arbitraire ; celle-ci au contraire doit rester souple et s'adapter à la réalité des faits sans avance ni retard. Et c'est là un point essentiel ; la législation, pas plus que la médecine, ne peut reposer sur une pure construction de l'esprit.

La législation ouvrière est « conditionnée » par ces deux éléments : l'état économique du pays, l'état psychologique de l'opinion.

Il faut dire conditionnée, car c'est bien de l'évolution de ces deux éléments dont dépend l'évolution de la législation, et il est impossible sans risquer des perturbations graves de chercher à renverser l'opération. On peut construire des systèmes théoriques, on ne peut songer à les appliquer et à leur donner une réalité légale que s'ils sanctionnent une réalité de fait à la fois économique et psychologique.

La législation ouvrière est réclamée avec d'autant plus d'insistance que l'activité économique est déficiente. Quand la prospérité règne, quand les produits se fabriquent en grande quantité et se vendent de même, l'ouvrier trouve du travail, le chômage n'existe plus, le niveau de vie s'élève sans cesse grâce à une création incessante de richesses. L'ouvrier ne songe pas alors à réclamer une législation qui le protège puisqu'il ne souffre pas.

Que la crise survienne, les usines se ferment, les stocks ne se vendent plus, les ouvriers sont sans travail, la misère règne et la colère gronde. Puisque le patron est insensible l'ouvrier se tourne vers l'Etat. Souvent les pouvoirs publics font la sourde oreille ; l'insécurité et la misère continuent à être l'apanage des travailleurs.

Un moment arrive cependant où l'ouvrier juge qu'il n'a plus rien à perdre. Il est prêt à la révolution. C'est le cataclysme.

Quand Roosevelt prit le pouvoir, la révolution était imminente. Le désarroi social se joignait à la crise économique et mettait le Président en face d'une situation devant laquelle plus d'un eut reculé.

Il ne chercha pas à éviter la difficulté. Plutôt que d'esquiver les responsabilités et de biaiser avec la situation, Roosevelt a compris qu'il avait un devoir à remplir ; il pensait que ce devoir consistait à lutter contre la misère et à réorganiser en même temps l'économie. A ses yeux aucune de ces deux tâches ne devait prendre le pas sur l'autre, elles ne pouvaient se réaliser que de concert.

Roosevelt ne crut pas qu'il suffisait pour rétablir la prospérité d'augmenter les exportations, d'accroître les bénéfices des grands trusts et de la spéculation, *car il ne voulait pas rétablir l'apparence de la prospérité mais la prospérité elle-même*. Celle-ci n'est possible que grâce à une organisation équilibrée et juste du corps social tout entier. Le dessein du Président a été « d'assurer un profit raisonnable à l'industrie et des salaires décents au travail, avec élimination des méthodes de piraterie et des combinaisons louches qui ont non seulement entravé le commerce honnête, mais contribué aux faiblesses du travail. »

Dans ces quelques lignes se trouve posé un des plus vieux problèmes qui soient : répartir à nouveau les biens de ce monde sans renverser la société. Mais Roosevelt ne perd pas de vue qu'il faut que les biens à répartir soient le plus nombreux possible. Jamais Roosevelt n'a oublié dans ses discours de joindre le social à l'économique, et l'économique au social. Son plan économique a besoin d'être appuyé sur un programme social pour réussir.

Mieux qu'un programme, c'est une transformation profonde que conçoit Roosevelt ; assurer à tous les ouvriers et employés une représentation reconnue, interdire du même coup toute contrainte de la part du patron, régler par une entente entre les deux parties les heures de travail et le taux des salaires. Telle était cette conception, entièrement nouvelle aux Etats-Unis.

Jusqu'à Roosevelt, l'organisation des travailleurs non seulement était peu importante, mais encore combattue

au nom du patriotisme et de la morale. Au temps des oligarchies financières, le social avait le même poids qu'au temps héroïque des chercheurs d'or.

Relever l'économie, créer le social, tels sont les deux problèmes auxquels s'attaque le New Deal. C'est en leur trouvant une solution que Roosevelt entend sauver son pays. Mais cette tentative immédiate n'était que préliminaire ; elle devait permettre et préparer les conditions sociales nécessaires à une inspiration beaucoup plus vaste — elle devait empêcher définitivement le retour d'une crise économique et morale semblable à celui qui venait de bouleverser les Etats-Unis.

II. — RÉALISATION DE CES IDÉES : LES LOIS SOCIALES

1. — *La N. R. A.*

Au début de 1933, les Etats-Unis connaissent une crise violente qui est l'aboutissement de quatre années de marasme économique. Près de douze millions d'hommes se trouvent sans emploi.

Pour faire face à une telle situation, Roosevelt se décide à prendre les mesures qu'exigeait la gravité de la situation.

Il fut aidé dans sa tâche par une atmosphère favorable à l'adoption d'une nouvelle politique économique et sociale. L'idée qu'il existait un excès de capacité productive et que l'on devait faire quelque chose pour équilibrer la production et la consommation, était profondément ancrée dans les esprits. D'autre part, on pensait pouvoir trouver une solution au problème du chômage en réduisant la durée du travail.

On s'accordait enfin à trouver que le revenu des masses était insuffisant pour consommer la production excédentaire ; un accroissement du pouvoir d'achat des individus était nécessaire pour arrêter la chute des affaires et remettre en marche la machine économique par une demande accrue de la part des consommateurs.

Le but de la N. R. A. a été double : résorber le chômage en diminuant le nombre des heures de travail ; engendrer une reprise des affaires.

L'accroissement du taux des salaires augmentant le pouvoir d'achat du pays, la demande accrue devait avoir pour conséquence d'agrandir le volume de la production. L'employeur produisant en plus grande quantité, aurait vu diminuer ses frais, ce qui lui aurait permis de diminuer son prix de vente. L'instrument principal qui permettait de réaliser les buts proposés par le N. R. A. était le Code de « Fair Competition », rédigé pour les différents métiers et industriels par des représentants du travail et du patronat. Les Codes étaient établis au cours d'audiences publiques, durant lesquelles le travail avait toute liberté de présenter ses objections. Ces codes devaient être approuvés en dernier lieu par le président.

Il est impossible d'indiquer un seul principe général régissant les normes établies dans ces codes, concernant les heures, les salaires et les conditions du travail en général. Fréquemment, les standards proposés par les représentants patronaux existaient déjà dans l'industrie ; ils consentaient parfois à accorder une élévation du taux des salaires, mais dans la plupart des cas, les représentants ouvriers considéraient ces propositions comme inacceptables.

Cependant, en raison des nombreux conflits qui eurent lieu au cours de la rédaction des codes, un organisme spécial fut formé, en dehors des codes, ayant autorité sur toute l'industrie, le National Labor Board, présidé par le sénateur Wagner et composé d'un nombre égal de représentants ouvriers et patronaux.

Mais les administrateurs de la National Industrial Recovery Act objectèrent au National Labor Board que les différentes commissions chargées de l'élaboration et de l'application des codes montraient trop de partialité en faveur des ouvriers et risquaient de compromettre la politique d'équilibre entre patrons et ouvriers.

Le président Roosevelt obtint alors du Parlement le droit de créer des commissions neutres, pour enquêter sur l'application de la section 7. En conséquence, un National Labor Relations Board fut créé, comprenant des membres neutres et non plus des représentants ouvriers et patronaux.

Des commissions du même type, mais particulières à une seule industrie, furent créées pour régler les conflits survenus entre différentes compagnies et leurs ouvriers (textile, navigation) ¹.

Roosevelt jugea qu'un relâchement des lois anti-trusts permettrait à l'industrie de se libérer de certaines des conséquences néfastes de la concurrence.

Les lois anti-trusts aux Etats-Unis avaient été édictées dans le but d'empêcher le monopole, de maintenir le principe de la concurrence, et en général d'aider le petit commerçant. Le Sherman Anti-Trust Act de 1890 prévoit que toute coalition qui empêche ou restreint le commerce entre Etats est une atteinte au développement du commerce (Conspiracy in restraint of trade) et comme telle, illégale.

Cette loi interdisait formellement aux industriels de se réunir et de fixer les prix. La N. R. A. le permettait indirectement. En effet, l'industriel était tenu d'afficher le prix de ses produits ; ses concurrents se trouvaient donc obligés de vendre au même prix que lui. Ainsi le prix d'un produit se trouvait fixé entre les différents industriels comme à la suite d'une entente.

Cependant cette politique de fixation des prix échoua ; les commerçants n'avaient pas plus tôt décidé de vendre à un prix déterminé, que chacun essayait d'écouler ses marchandises à un prix inférieur, de façon à déjouer ses concurrents. La méfiance à l'égard de la N. R. A. se trouva vite généralisée.

1. C. F. Marjolin, *op. cit.*, pp. 186-193.

La N. R. A. inspira au moment de son apparition une grande confiance à l'ouvrier américain, qui croyait voir la fin du chômage et une amélioration sensible des conditions du travail, du fait de l'encouragement apporté à l'organisation syndicale par la section 7 (A) de la loi. Mais les patrons s'opposèrent à l'exécution du programme et au printemps de 1933, quand il était fortement question de réformes sociales, ils se hâtèrent de produire, tant qu'ils pouvaient, avant la mise en vigueur d'une réglementation quelconque de l'industrie. Des stocks importants furent ainsi constitués, tandis que l'ouvrier recevait des salaires de misère et travaillait dix à douze heures par jour.

Le chômage diminua donc, avant même la mise en application de la N. I. R. A. Quand celle-ci fut mise en action, un million et demi d'hommes seulement trouvèrent du travail. Diverses causes expliquent la faible diminution du chômage au cours de cette période. En premier lieu, la reprise n'était pas assez nette pour laisser croire aux employeurs qu'ils seraient certains de faire des profits en embauchant une nouvelle main-d'œuvre. En second lieu, la réduction du nombre des heures de travail ne fut pas regardée favorablement par la plupart des employeurs qui soutinrent qu'il leur était impossible d'accorder le même salaire nominal à un ouvrier qui travaillait moins longtemps, parce qu'il fallait embaucher d'autres ouvriers pour maintenir le niveau de la production.

Ceci constituait un accroissement de frais qu'ils se disaient incapables de supporter, prétention justifiée d'ailleurs dans la plupart des industries qui avaient souffert de la crise. La réduction eut lieu cependant dans certaines industries (commerce de détail, hôtels, restaurants) où la durée du travail était exagérément longue, mais les choses revinrent en état dès que la N. R. A. fut déclarée inconstitutionnelle.

2. — *National Labor Relations Act ou Loi Wagner.*

Votée le 5 juin 1935, sur proposition du Sénateur Wagner, la N. L. R. A. est, en ce qui concerne l'organisation syndicale, une des lois les plus importantes qui aient été passées aux Etats-Unis. Il n'y est pas question, comme dans la N. R. A., de salaires et d'heures de travail : le seul souci du législateur a été de protéger le droit reconnu aux employés de s'organiser et de négocier avec les patrons.

La section 7 de la loi, qui reprend la section 7 (A) de la N. L. R. A., est rédigée de façon à en éliminer les imprécisions et les équivoques. « Les salariés auront le droit de s'organiser, d'aider ou d'adhérer à une organisation ouvrière, de négocier collectivement, par l'intermédiaire de représentants de leur choix et de participer à une activité concertée dans le but de négociation collective ou d'une autre forme d'aide ou de protection mutuelles. » Puis, pour renforcer les droits des ouvriers, la section 8 énumère certaines pratiques considérées comme déloyales : le patron ne doit pas entraver l'exercice des droits prévus à la section 7 ; il ne doit pas intervenir lorsqu'il y a formation d'un syndicat ou affiliation à celui-ci. Le patron ne doit non plus renvoyer un employé pour cause d'affiliation à un syndicat, ou parce que l'employé aura participé à une procédure légale intentée contre le patron ; enfin, il ne devra pas refuser de négocier collectivement avec les représentants des travailleurs.

La N. L. R. A. apporte des précisions qui n'existaient pas dans la N. L. R. A. : interdiction du syndicat d'entreprise, devoir du patron de négocier avec bonne volonté. Mais l'imprécision demeure en ce qui concerne l'organisation qui représentera les ouvriers. « Les délégués élus par la majorité des employés, dit la section 9 (A), représenteront la totalité des ouvriers. » La question s'est posée alors de savoir quels ouvriers constituent la majorité ou plutôt quels groupements auront le droit d'élire

des représentants à l'intérieur d'une usine. Faut-il traiter avec les représentants agissant pour toute l'industrie, ou bien séparément avec les représentants de chaque métier ? Sur ce point, la loi ne dit rien et donne au National Labour Relations Board (Conseil National des Relations Ouvrières), prévu à la section 3, le pouvoir de décider à l'intérieur de chaque usine quel sera le groupement qualifié, pour mener les négociations avec l'employeur. Suivant les circonstances, le Board devra choisir entre un groupement de métier ou un groupement par usine, et à cet effet, il a le droit de décider que les ouvriers pourront faire leur choix par le moyen d'élections.

Un point très important reste néanmoins acquis aux ouvriers : les représentants, élus par la majorité des ouvriers, représenteront la totalité du personnel ; le patron ne traitera plus, par conséquent, qu'avec un seul syndicat ; auparavant, il lui était possible, quand il avait à traiter avec plusieurs unions, de les détruire toutes, en les déjouant les unes après les autres.

Le soin de faire appliquer la loi et d'organiser des élections pour la désignation de délégués ouvriers, est confié à un nouveau N. L. R. A., qui a des pouvoirs plus étendus que le N. L. R. B. de 1934. Le Board est composé de trois membres nommés par le Président, sur avis et approbation du Sénat. Le Board a des pouvoirs très étendus, pouvant faire appel à des témoins et exiger la présentation de toutes pièces jugées nécessaires pour déterminer s'il y a eu des pratiques déloyales. Entre le mois d'octobre 1935 et le 1^{er} juillet 1938, quelques 16.200 cas concernant 3.900.000 employés furent présentés au National Board ou à une de ses dix-sept subdivisions régionales par les ouvriers et leurs syndicats.

*L'attitude de l'A. F. L. et du C. I. O.
vis-à-vis de la N. L. R. A....*

La section 9 (B) de la N. L. R. A. donne au Board le pouvoir de déterminer quel sera, dans chaque cas, le

groupement approprié pour mener les négociations avec le patron ; autrement dit, il devra déterminer si dans une industrie donnée ou une usine déterminée, la forme d'organisation syndicale est industrielle ou par métier. Une fois cette question résolue, il reste au Board de donner à un syndicat le pouvoir de représenter ce groupement. La Fédération reproche au N. L. R. B. de montrer dans ses décisions une partialité suspecte envers le C. I. O., et en conséquence elle a engagé une campagne sérieuse pour obtenir la révision de la N. L. R. A.

« Nous mobiliserons toute notre force politique et économique dans une lutte sans merci, jusqu'à ce que le Board soit privé de ses pouvoirs », déclara W. Green, devant le Massachusetts State Federation, en août 1938.

Il est curieux de voir une organisation ouvrière s'élever violemment contre une loi qui, on ne peut le nier, accorde des avantages très nets à l'ouvrier. L'A. F. L. a accusé le Board de partialité envers le C. I. O., en ce qui concerne la détermination des groupements qualifiés. Elle refuse d'admettre que le Board reconnaisse l'existence même du C. I. O. comme faisant partie du mouvement syndical américain ; car elle n'a jamais cessé de considérer le C. I. O. comme un mouvement révolutionnaire, et le fait de donner à ce mouvement « insurrectionnel » des « droits de belligérance », pour employer les mots de W. Green, lui apparaît une raison suffisante pour condamner la politique du Board.

Il faut noter que la Fédération n'est pas opposée à la N. L. R. A., mais à l'interprétation qui en a été donnée par le Board ; Green déclara que le Board avait délibérément essayé de fortifier le C. I. O. au détriment de l'A. F. L. « Il a obligé les ouvriers à rejoindre des syndicats qui n'étaient pas ceux de leur choix. Ceux qui ont élaboré la N. L. R. A. ont eu l'espoir de voir naître des relations pacifiques et équitables entre le travail organisé et l'industrie, avec le Gouvernement comme arbitre. Le N. L. R. A. a transformé cette vision en une farce tragique. »

Affirmant que le Board a dépassé le but proposé par la loi, il l'accuse :

1° De déterminer arbitrairement, suivant les cas, quel serait le groupement qualifié pour mener les négociations collectives, en imposant aux ouvriers le type d'organisation qu'il favorisait lui-même ;

2° D'abolir certains contrats déjà existants entre les unions de métier et les patrons ;

3° De montrer en général un grand parti-pris dans l'examen des différents cas qui lui étaient présentés.

Or, si l'on examine les arrêts rendus par le Board, concernant la Fédération et le C. I. O., depuis juillet 1937, date où la N. L. R. A. fut déclarée constitutionnelle, jusqu'au 30 juin 1938, il ne semble pas qu'on puisse accuser le Board d'une telle partialité. Entre ces deux dates, le Board s'est occupé de 112 cas opposant les deux organisations. Dans 54 de ces cas, l'A. F. L. et le C. I. O. étaient d'accord en ce qui concernait le groupement qualifié ; dans 17 autres cas, les deux côtés étaient d'accord sauf sur des détails d'importance secondaire. Dans les 41 cas dans lesquels le Board devait déterminer le groupement qualifié, c'est-à-dire, décider si c'était la forme d'organisation industrielle ou par métier qui devait prévaloir, et par conséquent, rendre une décision en faveur, soit du C. I. O., soit de l'A. F. L., le Board rendit 17 décisions en faveur de l'A. F. L. et 16 seulement en faveur du C. I. O...

Il semblerait que le fait même qu'elle ait soutenu le C. I. O. seize fois suffise pour que la Fédération se croie justifiée d'accuser le N. L. R. B. de partialité. Il est certain que la tâche qui incombe au Board, et qui consiste à déterminer la forme d'organisation, lorsque la Fédération et le C. I. O. ne sont pas d'accord, est très difficile. Le procédé qu'il emploie dans des cas de ce genre est le « Globe Policy », ainsi nommé d'après une décision rendue dans un cas douteux. La United Automobile Workers du C. I. O. était opposée à l'une des unions de la Fédération, dans le Globe machine and stamping

Company (Cleveland). Le C. I. O. voulait un groupement comprenant tous les ouvriers de l'usine. L' A. F. L. insistait pour que deux des divisions de la compagnie groupant des ouvriers spécialisés soient représentés par les syndicats de leur corps de métier. Le Board accorda aux hommes la liberté de choisir eux-mêmes. Une élection séparée fut faite pour chaque groupement proposé et le C. I. O. triompha.

Au Congrès de la Fédération de 1938 (Houston, Texas), Green déclara que les travailleurs organisés ne s'opposaient pas au Board lui-même, mais à l'interprétation que cet organisme donnait de la N. L. R. A. qui, selon eux, n'était pas conforme à l'esprit de la loi, et qu'ils désiraient voir appliquer cette dernière par un organisme judiciaire impartial. Les délégués votèrent à l'unanimité une demande de révision de la N. L. R. A. par le Congrès. L'objet principal de la réforme était le suivant : obliger le Board à accorder à un groupement de métier le droit de choisir ses propres délégués.

Plusieurs propositions de réforme sont actuellement examinées par le Congrès des Etats-Unis, les principales étant celles du sénateur Walsh (des Massachussets), et du sénateur Burke (du Nebraska).

Le bill Walsh présente les amendements préconisés par la Fédération américaine du travail. Voici les trois principaux :

1° Substituer un Board de cinq membres au Board actuel de trois membres ;

2° Accorder aux unions de métier le droit à une représentation séparée ;

3° Interdire au Board de déclarer nuls les contrats liant le patron à un syndicat de métier.

Le bill Burke va beaucoup plus loin et propose de donner au patron les mêmes droits que ceux accordés actuellement aux syndicats, en définissant certaines pratiques déloyales que peuvent commettre les ouvriers. La N. L. R. A. ne prévoit en effet que les pratiques déloyales du patron.

Parlant de l'opposition qui vient de la part de la Fédération contre la N. L. R. A., Lewis déclara dans un article qu'il publia récemment ¹. « Ce genre d'opposition provient de leaders de syndicats de métier rétrogrades, qui sont contre les formes de syndicalisme d'industrie adaptées à l'industrie moderne, et ils sont mécontents de la préférence évidente accordée par les ouvriers au syndicalisme moderne, quand on leur donne la liberté d'exprimer leur choix. » Il s'élève violemment contre les propositions de réforme, disant que si le bill Burke est incorporé dans la loi, cela aurait pour effet d'annuler toute la protection que les ouvriers ont obtenu contre les pratiques déloyales de l'employeur, au prix de luttes sévères dans les cinquante dernières années. Il voit dans les réformes proposées par le sénateur Walsh un moyen de rendre une entente possible entre les syndicats de métier et les patrons, quand ces derniers ne voudront pas d'un syndicat d'industrie.

Il est certain que si le Bill Walsh était adopté, ce ne serait pas à l'avantage du C. I. O. Ainsi, empêcher l'annulation des contrats liant le patron au syndicat de métier équivaut à reconnaître le *closed shop*, et à empêcher l'établissement par le C. I. O. d'un contrat avec le patron, même si les ouvriers non qualifiés prédominaient dans l'usine. D'autre part, reconnaître aux groupements de métier le droit à une représentation séparée, serait condamner le syndicalisme d'industrie dans de nombreuses usines. Enfin, l'adoption d'un Board de cinq membres serait pour la Fédération l'occasion de voir disparaître le Board actuel, qu'elle accuse de favoritisme.

Si ces réformes n'existent encore qu'à l'état de projet, il n'en reste pas moins vrai que la Fédération a obtenu certaines satisfactions de la Cour Suprême. Celle-ci a apporté, dans trois décisions rendues le 27 janvier 1939, de sérieuses limitations aux pouvoirs du Board. Dans le *Fansteel Metallurgical Corporation Case*, la Cour

1. *Fortune*, avril 1939.

décida qu'en cas de violence ou de sit-down, les patrons auraient toute liberté de mettre à la porte les fauteurs de grèves ; ceci met fin à la liberté souvent prise par le Board de faire reprendre les grévistes par le patron, et souvent de leur faire donner le montant de leur salaire dû pendant les jours de grève. Dans le Columbia Enameling and Stamping Company, il fut décidé que le Board aurait à fournir des preuves sérieuses quant à l'existence de pratiques déloyales exercées par le patron. « La preuve, dit la Cour, doit être substantielle, et faire plus que créer un simple soupçon sur le fait à déterminer. »

Le Sands Manufacturing Company Case concernait le droit du patron de renvoyer un ouvrier pour violation d'un contrat de travail. Un contrat avait été signé le 15 juin 1935 et était valable jusqu'au 1^{er} mai 1936. Vers la fin de 1935, les ouvriers formulèrent des demandes nouvelles ; le patron les renvoya et engagea de nouveaux ouvriers. Le Board décida que la Compagnie refusait d'employer les ouvriers parce qu'ils étaient les membres d'une organisation ouvrière et qu'ils avaient été renvoyés parce qu'ils avaient engagé des négociations collectives. Le Board trouva qu'il s'agissait d'une pratique déloyale caractérisée du travail. La Cour Suprême ne fut pas de cet avis et décida que du moment que des employés refusaient de travailler conformément aux stipulations de leur contrat, la compagnie avait le droit de les « traiter comme ayant rompu leurs relations avec la compagnie », et d'engager de nouveaux employés.

De ces trois arrêts découlent plusieurs principes que le Board devra dorénavant respecter dans ses décisions, et qui limiteront singulièrement ses pouvoirs :

1° Les employés peuvent être renvoyés pour actes de violence contre la propriété du patron ;

2° Les employés peuvent être renvoyés pour rupture de contrat ;

3° Les accusations et décisions du Board doivent être fondées sur des preuves substantielles ;

4° La fonction du Board est de fournir des remèdes légaux à l'employé, plutôt que de prendre des mesures de représailles contre le patron.

Il ne faut pas voir dans ces trois décisions une condamnation de la N. L. R. A. par la Cour Suprême. En effet, pendant cette semaine où furent rendues ces trois décisions contre la N. L. R. A., trois autres décisions étaient en sa faveur. La Cour Suprême a voulu montrer au Board que sa fonction première était d'interpréter et d'appliquer à la lettre la loi, plutôt que d'encourager le syndicalisme des ouvriers. Toutefois, malgré ces décisions, la Fédération continue à exiger une révision.

3. — *Social Security Act.*

Le Social Security Act est un ensemble de mesures qui a pour but de remédier à l'insécurité engendrée aux Etats-Unis, par les mauvaises conditions économiques et sociales résultant de la crise de 1929. Au mois de juin 1934 le Président nomma une « Commission pour la sécurité économique », qui avait pour tâche d'étudier la question du chômage et la situation des vieillards inaptes au travail et sans moyens de subsistance.

La Commission était chargée d'établir un plan pour procurer des moyens d'exister à ceux qui ne pouvaient travailler. Ce plan, remis au Président, fut transmis par lui au Congrès le 17 janvier 1935 et devint le Social Security Act, voté le 14 août 1935.

On peut classer les dispositions du Social Security Act sous quatre titres différents :

- I. Secours de chômage ;
- II. Assurance-Vieillesse ;
- III. Assistance publique à trois catégories de nécessiteux :
 - Aveugles, vieillards, enfants ;
- IV. Services de bienfaisance publics :
 - Allocation familiales ;

Rééducation professionnelle ;
Santé publique.

La véritable originalité de la loi réside dans les systèmes de secours de chômage et l'assurance vieillesse.

I. — *Secours de chômage.*

En ce qui concerne les secours de chômage, le trait caractéristique de la loi a été de fixer les conditions générales, mais de laisser à chaque Etat le soin d'établir, en respectant ces conditions, sa loi propre adaptée aux nécessités locales.

Parmi les conditions générales, la S. S. A. prévoit que chaque patron qui emploie huit ouvriers ou plus durant une période minimum de vingt semaines dans l'année, devra verser :

- 1 % du total des bordereaux de salaires en 1936 ;
- 2 % du total des bordereaux de salaires en 1937 ;
- 3 % du total des bordereaux de salaires en 1938.

le taux de 1938 sera maintenu pendant les années qui suivront...

La Trésorerie du Gouvernement Fédéral reçoit ces cotisations et distribue à chaque Etat les sommes nécessaires pour remplir les obligations résultant de la loi.

Il faut observer d'ailleurs que les lois passées par les différents Etats en application du S. S. A. varient sur de nombreux points. C'est ainsi que si tous les Etats sauf deux ont fixé le maximum de l'indemnité hebdomadaire à \$ 15 (Michigan \$ 16, Wyoming § 18), le minimum est fixé à \$ 5 dans de nombreux Etats alors que certains ne prévoient pas de minimum.

D'autre part, alors que le S. S. A. prévoit que le patron n'est tenu au versement de la cotisation que s'il occupe un minimum de huit employés, sept Etats ont réduit ce nombre à quatre et dix Etats à un employé.

Observons toutefois qu'un grand nombre de travailleurs ne sont pas protégés par le Social Security Act : les travailleurs agricoles, les domestiques, les fonctionnaires, ceux qui travaillent chez des parents proches, notamment, ne bénéficient pas des avantages accordés par le S. S. A.

D'autre part, comme un assez grand nombre d'Etats a respecté le minimum de huit employés prévu par la loi fédérale, un grand nombre de travailleurs qui sont chez des patrons groupant moins de huit employés ne sont pas couverts par la loi.

II. — *Retraites de vieillesse.*

Le Social Security Act prévoit deux systèmes pour aider les gens âgés :

A) En ce qui concerne les vieillards qui sont dans le besoin, les différents Etats sont appelés à soumettre un plan d'assistance au Social Security Board. Si ce plan, qui doit satisfaire à certaines conditions minima, est approuvé, le gouvernement fédéral consent à payer la moitié des retraites attribuées aux individus âgés de plus de soixante-cinq ans; mais sa participation n'excède pas \$ 15 par mois, ce qui ne veut pas dire qu'il est interdit à chaque Etat particulier de payer une somme inférieure ou supérieure à \$ 30 par tête.

B) *Assurances-vieillesse.*

Mais le Social Security Act établit aussi un système d'annuités, sur un plan national, et dont la mise en vigueur ne nécessite pas le vote d'une loi d'Etat. Même si le travailleur n'est pas dans le besoin, il a le droit de toucher une certaine somme d'argent, pourvu qu'il satisfasse à certaines conditions.

Il devra être âgé de soixante-cinq ans au moins et devra avoir reçu du 31 décembre 1936 jusqu'au moment où il atteint sa soixante-cinquième année, un total de salaires d'au moins 2.000 dollars.

Le taux de l'indemnité est établi suivant un système dégressif calculé sur le montant total des salaires reçu par le travailleur entre ces deux dates.

Pour la première tranche de \$ 3 000.	1/2 de 1 %
Pour la seconde tranche de \$ 45.000.	1/12 de 1 %
Pour tout ce qui excède \$ 45.000.	1/24 de 1 %

Ainsi le travailleur qui aura reçu un salaire annuel de 5.000 dollars du 31 décembre 1936 au 1^{er} janvier 1947 donc un total de \$ 50.000 recevra par mois pour la première tranche de \$ 3.000 1/2 de 1 % soit 15 dollars ;

Pour la seconde tranche de \$ 45.000 1/2 de 1 %, soit \$ 37,50 ;

Pour les \$ 2.000 qui restent 1/24 de 1 %, soit \$ 0,83 ;

Ce qui lui fait un traitement mensuel de \$ 53,33, ou \$ 639 par an.

Le paiement de ces retraites est effectué par un compte spécial de la trésorerie des Etats-Unis, alimenté par des crédits votés par le Congrès mais aussi par des sommes provenant de prélèvements effectués sur les salaires des travailleurs et sur les bordereaux de salaires des patrons qui emploient au moins un travailleur.

Voici le taux de ce prélèvement :

	EMPLOYEURS	OUVRIERS	TOTAL
	—	—	—
	%	%	%
1937-1939	1	1	2
1940-1942	1 1/2	1 1/2	3
1943-1945	2	2	4
1946-1948	2 1/2	2 1/2	5
1949 et suivantes	3	3	6

Ce prélèvement n'est opéré pour chaque travailleur que sur une tranche de salaire de \$ 3.000.

4. — *Chômage.*

Un des efforts les plus importants de la politique de Roosevelt, a été de chercher à résorber le chômage en donnant directement du travail aux chômeurs par l'ouverture d'un programme de grands travaux.

Une tentative du même genre avait été faite en 1932 sous la présidence de Hoover. La Reconstruction Finance Corporation avait pour objet de financer les travaux d'intérêt général.

Mais avec Roosevelt, nous assistons à une tentative beaucoup plus vaste et beaucoup plus solidement organisée.

Fondé le 16 juin 1933, par le Président, le Public Works Administration, se vit octroyer \$ 3.300.000.000 par le Congrès. Cette institution a permis d'augmenter considérablement le nombre des constructions d'intérêt public. Citons notamment : les ponts transbordeurs à New-York et à San Francisco, le canal d'Amérique au Canada, les digues en Arizona et au Nevada.

Créé à l'origine pour deux ans, la vie de la P. W. A. fut prolongée par le Congrès jusqu'au 1^{er} juin 1941.

Outre le P. W. A., de nombreuses autres institutions furent organisées par le Président.

Le Civil Works Administration fut fondé le 9 avril 1933. La construction ou la rénovation de 40.000 écoles, et l'aménagement de 3.700 stades et terrains de jeux furent réalisés, par cette institution qui procura des emplois à plus de 4.000.000 de personnes.

Le C. W. A. fut dissous au mois d'avril 1934 et son programme fut repris et continué par le Federal Emergency Relief Administration.

L'activité de cette organisation qui permit à plus de 2.000.000 de chômeurs de travailler, aboutit à la construction de 44.000 milles de routes, de 7.000 ports, de 2.000 milles de quais, à l'amélioration de 200.000 milles de routes, etc.

L'Emergency Relief Appropriation Act de 1935, prolongeant la vie de la P. W. A. jusqu'en juin 1937, mit \$ 4.880.000.000 à la disposition du Président « pour diminuer le chômage par la réalisation de projets utiles », et lui permit de créer de nouveaux offices.

Roosevelt en organisa alors trois dont le plus important fut le Works Progress Administration.

Alors que le P. W. A. s'occupe de constructions dont le coût dépasse \$ 25.000 et ne s'occupe pas de travaux de réparation, la W. P. A. entreprend des travaux qui n'ont pas nécessairement un caractère constructif et aussi des constructions ne dépassant pas \$ 25.000. La W. P. A. s'occupe aussi de placer des travailleurs intellectuels.

Jusqu'en novembre 1937, 4.937.000 chômeurs avaient travaillé pour le compte de la W. P. A. Fin juin 1938, elle fournissait du travail à 2.767.000 personnes.

Citons parmi les accomplissements de la W. P. A. 9.110.000 visites médicales, les travaux hydrauliques à Atlanta et à Birmingham, la construction de 1.878 écoles, de 130 aéroports, de 19.000 ponts, de 155 ports fluviaux, etc.

L'on voit par ces quelques chiffres et ces quelques exemples, l'importance attachée à la politique des travaux publics en tant que moyen de résorption du chômage. Certes Roosevelt a pu diminuer le nombre des sans-travail, mais pourra-t-il continuer longtemps à grever le budget aux dépens de la prospérité générale ?

C'est là qu'une fois de plus se rejoignent les deux aspects de sa politique : l'économique et le social.

De tels travaux n'auront été utiles qu'autant que l'économie des Etats-Unis se rétablira ; autrement, elles n'auront été qu'un remède momentané qui n'aura pas modifié les causes profondes du chômage.

5. — *Fair Labor Standards Act de 1938* (*Loi sur les normes équitables du Travail*).

Le souci constamment manifesté par Roosevelt de veiller sur les intérêts et la condition de la classe ouvrière est clairement illustré par le Fair Labor Standards Act de 1938.

Roosevelt met en œuvre dans la même loi les deux

moyens susceptibles de relever le niveau d'existence des ouvriers : augmentation des salaires, limitation de la durée du travail.

Le 24 mai 1937, le Président adressa au Congrès un message demandant le vote d'urgence d'une loi qui interdirait les salaires de famine, la durée excessive du travail et le travail des enfants.

« Afin de protéger la liberté de notre peuple, nous proposons, dit-il notamment, que seules les marchandises qui ont été produites dans des conditions satisfaisant à des normes minima, soient autorisées à entrer dans le cycle des échanges commerciaux entre les Etats. »

Le Wages and Hours Bill de 1937 proposait de fixer le taux des salaires à un minimum de 40 cents l'heure, et de ramener la durée du travail à un maximum de quarante heures par semaine.

La motion présidentielle fut repoussée mais Roosevelt revint à la charge et eut l'habileté de proposer une application non plus immédiate, mais progressive des mesures qu'il préconisait.

Le 25 juin, il approuvait le Federal Wages and Hours Bill, connu sous le nom de Fair Labor Standards Act.

Le F. L. S. A. est entré en application le 24 octobre 1938 et représente une des lois les plus importantes de ces dernières années, surtout après l'abolition de la National Industrial Recovery Act.

Sous le règne de la N. R. A., les questions de salaires, heures de travail et travail des enfants avaient été prévues dans les Codes. Alors que la question de négociations collectives fut reprise plus tard par le National Labor Relations Act, il n'y avait au moment de la suppression des codes, aucune législation concernant les salaires et les heures de travail.

Rendu nécessaire par cette carence législative, le F. L. S. A. a pour but de « corriger et éliminer les conditions de travail qui empêchent le maintien d'un train minimum de vie, indispensable à la santé, la capacité

et le bien-être des ouvriers, sans pour cela réduire ni le nombre des employés, ni leurs possibilités de gain ».

Voici les dispositions essentielles de la loi :

Salaire :

- Le salaire horaire minimum général sera :
 - du 24 octobre 1938 au 24 octobre 1939 de .. 25 cents
 - Au cours des six années suivantes 30 cents
 - Après l'expiration de sept années 40 cents

Heures de travail :

- La durée du travail de la semaine sera :
 - Du 24 octobre 1938 au 24 octobre 1939 de.. 44 heures
 - Du 24 octobre 1939 au 24 octobre 1940 de.. 42 heures
 - A partir du 24 octobre 1940 40 heures

Travail des enfants.

- Aboli au dessous de 16 ans.
- Aboli entre 16 et 18 ans en ce qui concerne les occupations dangereuses.

C'est à un administrateur nommé par le Président qu'incombe le soin de faire appliquer les différentes dispositions de la loi.

Il devra nommer pour chaque industrie des commissions comprenant un nombre égal de personnes neutres choisies parmi le public, d'une part, et d'autre part, un nombre égal de représentants ouvriers et patronaux. La loi prévoit que l'Administration devra de temps en temps réunir les différentes commissions dans le but d'arriver aussi rapidement que possible à établir dans chaque industrie déterminée, le taux de 40 cents et la semaine de quarante heures sans qu'il y ait diminution du nombre des travailleurs. Les délais prévus par la loi sont en effet des maxima.

On ne peut se permettre de donner dès à présent une appréciation sur les résultats de l'application de la Fair Labor Standards Act. Mais l'exemple suivant montre que l'administration entend l'appliquer sévèrement. Le 13 avril 1939, un fabricant de gants de New-York, cou-

pable d'avoir payé trois de ses employés moins de 25 cents l'heure, d'avoir falsifié ses livres et d'avoir obligé ses ouvriers à travailler au-delà de la durée légale du travail, s'est vu condamner à une amende de 3.000 dollars (C. I. O. News, 17 avril 1939).

III. — COMMENT ROOSEVELT SORTIT DE L'IMPASSE QUE CRÉAIT L'OPPOSITION DE LA COUR SUPRÊME

La situation économique critique dans laquelle se trouvaient les Etats-Unis au moment où Roosevelt accéda au pouvoir, exigeait des solutions qui ne pouvaient souffrir aucun délai. Mais les instruments mis par la Constitution Américaine à la disposition du Président se prêtaient mal à une telle entreprise.

Tout l'effort de Roosevelt était conditionné par le caractère fédéral qui devait marquer sa législation sociale. Des solutions générales et rapides étaient nécessaires, qui ne pouvaient s'accommoder de réglementations diverses avec les différents Etats — la question sociale étant un tout indivisible — ou des lenteurs des négociations qu'aurait eues à entreprendre le Président avec chacun des Etats pour faire adopter une législation uniforme.

Ainsi les lois fédérales ne s'appliquent qu'au commerce inter-étatique ; le commerce à l'intérieur même d'un Etat est régi par la loi de cet Etat. Une confusion et une grande injustice sont la conséquence d'un pareil système. En effet, admettons que le travail des enfants soit interdit dans un Etat donné et permis dans un Etat voisin. Les employeurs seront favorisés dans ce second Etat car la main-d'œuvre y sera beaucoup moins chère. Des lois fédérales telles que la N. I. R. A. ne s'appliquent et ne protègent les enfants que par rapport au commerce interétatique, et l'employeur dont le commerce est limité au territoire de cet Etat pourra faire travailler les enfants, même si la N. I. R. A. abolit expressément le travail des enfants.

En voulant remédier à cet état de choses par des lois applicables à l'ensemble du pays et en voulant réunir aux mains du pouvoir central les pouvoirs éparpillés entre les quarante-huit Etats d'Amérique, Roosevelt s'est heurté à l'opposition de la Cour Suprême, décidée depuis toujours à faire échec à toute tentative de centralisation, même progressive.

Pourtant celle-ci se montra tout d'abord favorable au New Deal. Dans les quatre arrêts suivants :

Minnesota Moratorium Case ;
Nebbia Case ;
Panama Refining Case ;
Gold Clause Case,

la Cour Suprême soutint la politique de Roosevelt ; il faut noter toutefois que chacune de ces décisions ne portait que sur un point particulier de la N. R. A. et que la constitutionnalité de la loi tout entière n'était pas encore mise en cause.

Mais en 1935 on assiste à un brusque changement d'attitude de la Cour Suprême envers le New Deal.

Le 6 mai, elle déclare nul le Railroad Retirement Act. Le 17 mai, elle se prononça sur la constitutionnalité de la N. R. A. dans le Shecter Corporation Case. Par un vote unanime la Cour Suprême prit position contre le gouvernement, considérant qu'il y avait eu délégation inconstitutionnelle des pouvoirs législatifs à l'exécutif et que d'autre part, le gouvernement en prétendant légiférer pour toute l'industrie avait empiété sur les droits de chacun des Etats particuliers.

Puis successivement elle déclare inconstitutionnel l'Agricultural Adjustment Act et nul le Vermont Income Tax Law.

En ce qui concerne la T. V. A. (Tennessee Valley Authority) la Cour ne se prononça que sur un point particulier et se réserva le droit d'émettre une opinion sur la constitutionnalité de la T. V. A. en entier.

Quand Roosevelt fut réélu en 1936 avec une majorité écrasante, il était aisé de prévoir qu'il tenterait de réformer la Cour Suprême qui avait jusqu'alors si sérieusement entravé le libre épanouissement de sa politique.

En effet, le 7 février 1937, il fit au Congrès une déclaration, dans laquelle il proposait de remanier sérieusement la Cour Suprême. Il parla d'abord de la lenteur de la justice américaine et de la prépondérance d'hommes âgés parmi les membres de la Cour Suprême. Il dit que la mesure concernant la démission volontaire à l'âge de soixante-dix ans n'avait eu aucun résultat. Pour rendre la justice plus rapide, il faudrait, dit-il, ajouter un juge plus jeune pour chaque juge ayant plus de soixante-dix ans, en respectant un nombre maximum de quinze juges. Il recommanda enfin le vote de lois permettant la représentation du Gouvernement dans tous les procès concernant les questions de constitutionnalité.

La mesure proposée aurait donné à Roosevelt le pouvoir de nommer immédiatement vingt-cinq nouveaux juges dont six à la Cour Suprême.

Elle se justifie pour les raisons suivantes. La Cour Suprême est composée de juges restant en fonctions jusqu'à un âge très avancé, ce qui en fait des esprits attachés aux traditions du passé, et qui sont le plus souvent opposés à toute politique sociale nouvelle. Quand Roosevelt engagea sa lutte avec la Cour Suprême, il n'avait aucun grief personnel contre les juges. Il trouvait simplement qu'ils ne s'adaptaient plus à leur époque, et que leurs décisions portaient trop souvent la marque de leur esprit conservateur. Il décida par conséquent de nommer des juges plus jeunes et qui pourraient examiner avec plus de bienveillance les mesures qu'il proposait.

« Nous sommes régis par une Constitution, mais la Constitution est ce que les juges disent qu'elle est » (We are under a Constitution, but the Constitution is what the Judges say it is), a dit le Chief Justice, Charles Evan Hughes.

On ne peut mieux définir l'esprit de la Cour Suprême et il est curieux de noter comment, au cours des temps, des décisions sur des points identiques ont été rendues tantôt dans un sens, tantôt dans un autre.

Le Président Roosevelt, conscient du parti-pris hostile des décisions de la Cour Suprême, lança donc son message au Congrès, où il stigmatisa la Cour comme une poignée de conservateurs, faisant obstacle à la volonté populaire en interprétant la Constitution selon leurs propres tendances politiques.

Il affirma la nécessité de renouveler cet organe, en nommant des juges qui, plus jeunes, seraient plus accessibles aux idées nouvelles. Si cette manœuvre en réussit pas tout à fait, elle aboutit du moins à faire comprendre à la Cour le danger de contrecarrer systématiquement la politique sociale de Roosevelt. Si l'on ne peut affirmer qu'elle eut peur de voir un jour appliquer les mesures proposées par Roosevelt, on ne peut que constater un net changement d'attitude vis-à-vis des mesures présidentielles.

Successivement dans :

Le Minimum Wage Case ;

Le Herndon Case ;

Le Social Security Case

la Cour approuva la politique de Roosevelt.

Les décisions les plus importantes furent incontestablement celles rendues sur la National Labor Relations Act. Par cinq décisions¹, la Cour affirma la constitutionnalité de la N. L. R. A. Dans chacune de ces décisions, le National Labor Relations Board avait ordonné le réembauchage de tous les ouvriers renvoyés pour activité syndicale. Les compagnies arguèrent que n'étant

1. *Washington, Virginia, and Maryland Coach Company Case, Associated Press Case, Jones et Laughlin Corporation Case, Fruehauf Trailer Company Case, Friedman Harry-Marks Clothing Company Case.*

La Cour se prononça à l'unanimité dans la première décision et par 5 voix contre 4 dans les quatre autres.

pas engagées dans le commerce intertétatique, elles n'avaient pas à respecter les dispositions de la N. L. R. A.

Le Chief Justice Hughes dans la décision concernant la compagnie Jones et Laughlin, montra l'étendue des activités de la compagnie : des mines en Pensylvanie, Michigan, Minnesota ; des usines à Long Island City, New-York, New-Orléans ; des magasins de vente dans toute l'Amérique ; des dépôts à Chicago, Détroit, Cincinnati et Memphis. Le simple fait que son principal établissement était en Pensylvanie, ne l'empêchait pas d'être engagée dans le commerce intertétatique, du moment que 75 % de ses produits manufacturés étaient exportés hors de l'Etat. « Bien que certaines activités soient, si on les considère séparément, de caractère intérieur (intrastate), elles n'en peuvent pas moins avoir une relation si étroite et si substantielle avec le commerce entre Etats (interstate) que le Congrès ne peut se voir refuser le droit d'exercer son contrôle sur elle.

Le fait que des employés travaillent à la production plutôt qu'à l'échange ou au transport des marchandises ne saurait être invoqué. La question demeure, dès qu'on examine les réactions sur le commerce entre Etats. Il est vain de dire que ces effets seraient indirects ou éloignés. Ce serait nous demander de fermer les yeux sur les faits les plus évidents de la vie. »

On ne peut, pour montrer le changement d'attitude de la Cour Suprême, mieux faire que citer un passage de la décision de la minorité, lue par le juge Mc Reynolds : « Tous les arguments portés devant nous pour soutenir cette loi, eussent été recevables pour soutenir les lois considérées comme inconstitutionnelles au cours de ces deux dernières années. »

Il faut se féliciter de cette évolution puisque le résultat de cette largeur de vues sera d'agrandir progressivement le champ d'application des lois fédérales et d'étendre à un plus grand nombre les bienfaits des lois sociales proposées par Roosevelt.

CHAPITRE II

FRANKLIN ROOSEVELT,

JOHN L. LEWIS,

WILLIAM GREEN.

L'étude de la création des luttes et du développement du C. I. O. montre que si sa naissance a été conditionnée par la conjoncture économique, sa puissance s'est affirmée grâce à l'énergique impulsion que lui a communiquée son chef, John Lewis.

Celui-ci est la personnalité la plus brillante du mouvement social américain ; l'on serait tenté de dire qu'il est la personnalité la plus brillante des Etats-Unis si Roosevelt n'était pas là. Mais triomphalement réélu en 1936, la personnalité du Président domine tous les problèmes qui se posent actuellement aux Etats-Unis.

Le problème syndical est un des plus importants et il était intéressant de voir ce qui résulterait du contact de deux personnalités aussi différentes.

L'un, Lewis, est un fils du peuple ; l'autre, Roosevelt, fait partie d'un milieu social qui, par sa puissance financière, a dominé et domine encore l'Amérique.

Mais différents par l'origine, ils devaient fatalement se trouver d'accord sur le terrain social. Jusqu'ici leurs idées sont les mêmes. L'un et l'autre, ils veulent l'amélioration de la condition ouvrière. Chacun apporte un capital, pour fonder l'association dont l'objet social sera de réaliser ce dessein. Pour Lewis, ce sera le C. I. O.. Pour Roosevelt, le New Deal.

Lorsque l'activité de Lewis a dépassé le cercle de l'industrie charbonnière pour s'étendre à toute l'activité économique, il prévoyait les oppositions qui se dresseraient sur sa route ; mais soutenu par la force imposante que constituent les effectifs ouvriers, il se faisait fort de triompher en étayant ses revendications sociales sur l'action politique.

C'est dans une situation exactement opposée que s'est trouvé Roosevelt. Il possédait la force politique. Il avait la possibilité de faire voter par le législateur toute la nouvelle armature sociale qu'il se proposait d'introduire effectivement aux Etats-Unis.

Cette possibilité, il l'a utilisée d'abord en créant la N. R. A. et la N. L. R. A. pour ne citer que les plus marquantes des lois sociales qui nous intéressent. L'esprit de ce mouvement législatif, c'est la coopération du capital et du travail par l'intermédiaire du gouvernement.

Sur de telles bases, Lewis et Roosevelt devaient tomber d'accord.

Le New Deal ne pouvait atteindre son but final, « stabiliser pour toujours les nombreux facteurs qui déterminent la prospérité d'un pays, et la continuité des standards américains », s'il n'était aidé par de puissantes organisations ouvrières qui feraient accorder des salaires plus élevés aux ouvriers. Les syndicats servaient le plan de Roosevelt.

A son tour, Roosevelt sert les syndicats. Grâce à la N. L. R. A. les organisations ouvrières peuvent se développer dans le cadre des lois et non plus dans le seul cadre de la violence.

Bien que Roosevelt n'ait jamais pris parti pour l'une des deux organisations syndicales qui se partagent le monde ouvrier aux Etats-Unis, il semble qu'il ait trouvé une plus grande compréhension dans le C. I. O. pour différentes raisons qui, toutes, ont leur importance.

Celle qui n'est pas exprimée, mais qui n'est pas la moindre, réside dans la sympathie qui unit les deux

hommes ; Lewis a été un des plus zélés agents électoraux de Roosevelt lors de la seconde campagne de celui-ci pour la présidence.

En second lieu, Roosevelt s'est toujours heurté aux puissances économiques et financières. Avec celles-ci, la lutte est ouverte. Le C. I. O. et le New Deal ont les mêmes adversaires, alors que la Fédération, si l'on peut pas l'accuser de pactiser avec le grand patronat, est certainement beaucoup moins tranchante à son égard ¹.

De plus, la N. R. A. n'offrait pas de possibilités d'extension à l'A. F. L., car cette législation, s'adressant à tous les travailleurs sans exception, avantagait fatalement les organisations ouvrières, groupant des ouvriers non qualifiés. Alors que l'essence de l'A. F. L. est de ne pas admettre les ouvriers non qualifiés, le C. I. O. trouve son principe d'existence dans l'organisation de ces mêmes ouvriers.

Enfin, l'action politique qu'offre Roosevelt est un des arcs-boutants de l'entreprise Lewis ; c'est au contraire un des articles de foi de la Fédération que le mouvement syndical n'est que syndical.

Ainsi, bien que non avantagé pratiquement, le C. I. O. a eu dans Roosevelt, à tout le moins, un appui moral qui n'a pu qu'accroître son dynamisme.

1. En effet le patronat considère beaucoup plus favorablement la Fédération car celle-ci n'a pas à son égard l'intransigeance du C. I. O. L'attitude bienveillante des employeurs envers l'A. F. L., est clairement démontrée par les chiffres suivants, résultat d'une enquête du magazine *Fortune* (juillet 1937) :

	Riches.	Pauvres.	Diri- geants.	Ouvriers.
	%	%	%	%
Sympathisants de l'A. F. L.....	35,9	29,1	41,6	21,5
Sympathisants du C. I. O.	7,3	13,8	8,2	27,2
Partisans des deux organisations..	5,5	7,0	2,7	8,7
Opposition aux deux organisations	26,2	10,5	28,8	13,4
Indifférents	8,8	12,9	8,7	7,7
Indécis	16,3	26,7	10,0	21,5

Lors des Congrès tenus respectivement par l'A. F. L. et le C. I. O. dans le dernier trimestre de 1938, Lewis et Green avaient chacun reçu un message de Roosevelt les exhortant à ne négliger aucun effort pour rétablir la paix à l'intérieur du mouvement ouvrier.

Roosevelt, en effet, a grand intérêt à voir la lutte entre les groupements antagonistes prendre fin. Le N. L. R. A. est actuellement attaqué devant le Congrès, et la Fédération est de celles qui réclament avec le plus d'insistance une révision. Elle s'est sentie lésée par cette loi, et comme son influence a toujours été considérable en ce qui concerne la législation du travail, il semble que ses demandes de révision aient les plus grandes chances d'aboutir.

L'opinion publique aux Etats-Unis est très irritée des abus résultant des conflits ouvriers pendant ces dernières années. Le Congrès le sait et Roosevelt a craint que le Congrès n'aille trop loin dans la révision lorsqu'il s'attaquerait au problème.

Roosevelt a cherché à mettre fin au conflit, pour la raison bien simple que si les deux organisations cessaient de se battre et parvenaient à un accord, la Fédération dont le grief principal contre la N. L. R. A. est la faveur manifesté par le Board à l'égard du C. I. O. insisterait beaucoup moins pour obtenir une révision de la loi.

D'autre part, les patrons ont été les victimes certaines des conflits du travail. Les grèves impliquent le paiement de salaires pour un travail qui n'a pas été fait, des affaires manquées et de grosses pertes résultant d'un arrêt dans la production.

De tout ceci, le gouvernement, en raison de son manque d'énergie, a été considéré comme seul responsable.

Roosevelt a pensé que si le gouvernement pouvait se montrer utile pour mettre fin au conflit, ce fait contribuerait très certainement à faire renaître la confiance dans le pays.

Il est certain que le conflit A. F. L.-C. I. O. a eu des

conséquences désastreuses en ce qui concerne les affaires aux Etats-Unis.

La scène suivante qui s'est renouvelée et se renouvelle des centaines de fois, aussi bien à New-York que dans les autres villes des Etats-Unis, témoigne parfaitement, semble-t-il, de l'état pénible dans lequel se trouvent bon nombre de petits commerçants et d'employeurs.

Un homme se promenait lentement devant un magasin de produits pharmaceutiques, porteur d'un panneau sur lequel figuraient ces mots : « N'achetez rien dans ce magasin, le patron est injuste envers le travail organisé. » De son côté, le patron avait mis une pancarte devant sa vitrine, où l'on pouvait lire qu'il ne demandait pas mieux que d'adhérer à l'A. F. L. ou au C. I. O., mais que s'il s'affiliait à la Fédération, le C. I. O. le boycotterait, et que l'inverse se produirait si jamais il faisait partie du C. I. O.

Cet exemple montre bien à quelle impasse conduit la rivalité des deux organisations. Roosevelt a vu clairement que si cette dualité se maintenait, elle compromettrait toute son œuvre sociale.

Les messages envoyés aux deux Congrès de 1938 n'ayant abouti à aucun résultat pratique, Roosevelt décida d'intervenir en personne pour arbitrer le conflit. Il y avait très longtemps qu'il attendait le moment pour intervenir et crut le trouver au mois de février 1939.

Le Conseil Exécutif de la Fédération s'était réuni au début du mois et ses membres avaient trouvé qu'il existait une atmosphère psychologique beaucoup plus favorable pour une réconciliation éventuelle entre les deux organisations.

Les vues optimistes de la Fédération se justifiaient en premier lieu par la situation existant dans le syndicat de l'automobile, et en second lieu, par le fait que le Textile Workers Organisation Committee donnait des signes de faiblesse, par suite de la défection de Gorman et de l'United Textile Workers.

Le 25 février donc, Roosevelt envoyait une lettre à Lewis et à Green, dans laquelle il offrait les services du gouvernement comme médiateur pour une réconciliation éventuelle.

Les deux leaders acceptèrent de procéder à de nouvelles négociations et nommèrent chacun un comité de trois membres¹. Les membres des deux comités se réunirent le 7 mars à la Maison Blanche, à Washington, dans une atmosphère dont la cordialité semblait un bon présage pour une paix prochaine. Le C. I. O. proposa de résoudre le conflit en formant une nouvelle organisation, l'American Congress of Labor, dans laquelle serait intégrés l'A. F. L., le C. I. O. et aussi les associations indépendantes de cheminots (Four Railway Brotherhoods).

Ni Green, ni Lewis n'occuperaient un poste important dans l'American Congress of Labor, dont la présidence serait attribuée à un cheminot. Green et Morrison (secrétaire de la Fédération) seraient admis à faire valoir leurs droits à la retraite, le montant de cette dernière devant être égal au traitement dont ils bénéficiaient jusqu'alors. Enfin, les conflits de juridiction ne seraient résolus que lorsque les forces syndicales auraient été unifiées, et pas avant.

On se rappelle que la proposition émise par la Fédération en 1937 avait été rejetée, et les négociations avaient échoué, parce que le C. I. O. voulait que ses syndicats soient d'abord admis dans la Fédération et que les conflits de juridiction ne soient résolus qu'en suite.

1. Le comité de la Fédération comprenait :

Matthew Woll ;

Harry Bates ;

Daniel Tobin ; ce dernier se récusa, fut remplacé par A. Rickert, mais revint plus tard sur sa décision ; le comité comprit ainsi quatre membres.

Le comité du C. I. O. comprenait :

John L. Lewis ;

Philip Murray ;

Syndney Hillman.

Le Comité du C. I. O. pensa tout arranger à Washington en proposant que pendant l'année qui suivrait la création de l'A. C. L., le Department of Labor et son bureau de conciliation arbitreraient les questions de juridiction et tout ce qui pourrait opposer les différents syndicats de l'American Congress of Labor.

Ce plan présentait le gros avantage, pour le C. I. O., d'enlever, en premier lieu, tout rôle actif à Green dans le mouvement ouvrier et, en second lieu, d'y maintenir Lewis qui, comme président de l'United Mine Workers, continuerait à encourager le développement du C. I. O....

Les représentants de la Fédération Américaine du Travail rejetèrent purement et simplement la proposition du C. I. O., alléguant qu'elle n'offrait aucune possibilité de paix et qu'elle ne valait pas la peine d'être « considérée sérieusement » !

Leur principale objection était la suivante : le plan de Lewis aurait eu pour résultat de faire disparaître la Fédération et de mettre fin à ses cinquante-huit années d'existence ininterrompue. D'autre part, ils soutenaient qu'il était impossible de considérer que l'A. F. L. et le C. I. O. puissent entrer dans l'American Congress of Labor sur un pied d'égalité, car, d'après eux, le C. I. O. n'est pas composé de 4.000.000 de membres, comme le prétend Lewis, mais de 1.500.000 seulement, chiffre très inférieur aux effectifs actuels de la Fédération.

Il semblait que les négociations prendraient rapidement fin après ce refus, mais apparemment Green ne voulut pas avoir l'air du négociateur intransigeant qui refuse *a priori* le plan qu'on lui offre. Le 9 mars, les représentants de la Fédération revenaient sur leur attitude et acceptaient d'examiner la proposition du C. I. O. La raison de ce changement a été donnée par ceux qui avaient eu l'occasion d'assister en spectateurs à ces négociations. Le premier jour des négociations, le Président Roosevelt avait fait un discours dans lequel il manifestait son désir de voir le conflit prendre fin rapidement.

En plus du discours qui fut reproduit dans la presse, il aurait ajouté quelques mots sur des mesures qu'il prendrait si les négociations n'aboutissaient pas ; c'est sans doute ceci qui aura poussé la Fédération à adopter une attitude plus souple.

Le 11 mars, la scène des négociations est transférée de Washington à l'hôtel Biltmore de New-York, Lewis et Murray devant assister dans cette ville à une réunion de l'United Mine Workers of America et s'occuper de l'établissement des nouveaux contrats avec les patrons des mines des Apalaches.

La proposition de Lewis fut de nouveau rejetée par le comité de la Fédération qui, à son tour, soumit un plan à l'approbation des représentants du C. I. O. :

1° Les conflits de juridiction seraient tranchés d'abord ;

2° Un congrès extraordinaire se réunirait après la résolution de ces conflits et la réintégration des syndicats du C. I. O. ;

3° Certaines industries seraient désignées comme relevant de droit au syndicalisme industriel, d'autres seraient réservées exclusivement au syndicalisme de métier.

Les formalités d'expulsion des membres de la Fédération seraient modifiées. Désormais le Conseil Exécutif n'aurait plus pleins pouvoirs à cet égard, et un vote démocratique du Congrès serait nécessaire pour exclure les syndicats.

En somme, la Fédération présentait à nouveau son plan de 1937.

Lewis eut vis-à-vis du plan de la Fédération la même attitude que celle adoptée par Green vis-à-vis de son propre plan. Il le rejeta froidement tout d'abord, puis consentit à en discuter les termes. Mais ces conversations n'aboutirent à rien, les membres des deux comités restant sur leurs positions respectives.

Le 14 mars, les deux comités de paix se séparent à l'hôtel Biltmore, et décident de se réunir le 24 mars

à Washington. Ces quelques jours furent donnés pour que les membres du comité de l'A. F. L. fassent connaître à Green où en étaient les négociations, et aussi parce que Murray et Lewis voulaient, de leur côté, poursuivre leurs entretiens pour l'établissement des contrats des mineurs.

Les déclarations de Green et de Lewis postérieures au 14 mars, semblaient indiquer que les deux hommes n'étaient pas très disposés à se faire des concessions en vue d'arriver à un accord. Le 22 mars, Lewis déclare que ses adhérents et lui n'accepteraient jamais la dissolution du C. I. O. comme « prix de la paix ».

Puis il dit que la Fédération n'avait pas été correcte envers le C. I. O., et fit allusion à ces « aristocrates impénitents qui présidaient aux destinées de la Fédération américaine du Travail ».

Le 22 mars, les membres du Conseil Exécutif de l'A. F. L. se réunirent à Washington pour répondre aux questions posées par le comité de paix du C. I. O. au comité de paix de l'A. F. L.

Déclarant que les remarques récentes de Lewis n'augmentaient pas les chances d'accord, le conseil décida que la proposition du C. I. O. ne résolvait pas le conflit. Former une nouvelle organisation avec les trois groupements A. F. L.-C. I. O.-Railway Brotherhoods, sans tenir compte des problèmes juridictionnels que soulèveraient une telle association, conduirait à une très grande confusion, et résulterait en une nouvelle scission, si les deux groupements ne parvenaient pas à s'entendre sur la question de juridiction.

Le Comité du C. I. O. avait demandé à la Fédération si, en offrant à nouveau son plan de 1937, elle entendait reprendre les syndicats du C. I. O. dans leur état actuel, c'est-à-dire y compris les ouvriers des métiers organisés depuis deux ans par le C. I. O., ou tels qu'ils étaient en 1937. La question présentait une grande importance car depuis deux ans les syndicats du mouvement de

Lewis ont étendu leur champ d'activité à des domaines exclusivement réservés à la Fédération. Ainsi l'United Mine Workers a organisé les ouvriers des produits chimiques, les ouvriers du coke, les ouvriers des usines d'explosifs. L'Amalgamated Clothing Workers a organisé les blanchisseurs et les gantiers.

Or, d'après la constitution de l'A. F. L., un syndicat doit se tenir dans les limites de la juridiction qui lui a été assignée par la Fédération et ne doit pas l'étendre à d'autres métiers, sans le consentement des syndicats de ces mêmes métiers.

L'attitude du Conseil Exécutif au cours de cette réunion du 22 mars semblait indiquer qu'il ne reconnaîtrait pas les droits du C. I. O. sur les ouvriers qualifiés que ce dernier avait organisé depuis deux ans.

Quand les deux comités se réunirent à nouveau le 24 mars, les représentants du C. I. O. spécifièrent qu'ils n'avaient reçu aucune réponse précise à leur question concernant les ouvriers organisés au cours de ces deux dernières années.

Harry Bates, un des représentants de la Fédération, répondit par un long discours qui traitait des méthodes de juridiction de la Fédération. Le C. I. O. considéra que cette réponse, si elle ne constituait pas un refus, était évasive.

Les membres du comité de la Fédération soutinrent cependant que la réponse n'était pas évasive mais définitive, et que le comité de paix n'avait pas le pouvoir de céder des juridictions.

Ils firent savoir toutefois que l'on était en face d'un problème sur lequel les discussions étaient fort possible et sur lequel on pouvait facilement tomber d'accord.

Quand le C. I. O. exigea une réponse par « oui » ou par « non » le comité de la Fédération se borna à répéter ce qu'il venait de dire.

Les choses en sont là. Il semble qu'un accord ne pourra se faire au sein du mouvement ouvrier américain, tant

que les deux organisations ne se résoudreont pas à délimiter leurs champs d'activité respectifs.

Mais la situation est loin d'être inextricable, et les deux organisations ne paraissent plus opposés à des négociations qui, réservant les points litigieux, pourraient aboutir à un accord de principe.

L'effort accompli durant ces dernières années a été immense et fécond, et les résultats obtenus par les ouvriers ont certainement constitué une amélioration très nette de leur condition morale, économique et sociale.

L'action du président Roosevelt a été un facteur capital sinon décisif dans l'évolution de cette situation. Une intervention personnelle du Président, si elle aboutissait à une solution définitive et durable du conflit A. F. L.-C. I. O. constituerait par l'établissement d'un facteur d'équilibre et de paix sociale, le couronnement de son œuvre.

VU ET APPROUVÉ :
Le Président de la thèse,
ÉDOUARD DOLLÉANS.

VU :
Le Doyen,
G. RIPERT.

VU ET PERMIS D'IMPRIMER :
Le Recteur de l'Académie de Paris,
G. ROUSSY.

BIBLIOGRAPHIE

I. — OUVRAGES GÉNÉRAUX ET SPÉCIAUX

- ANDREWS (John B.). — *Labor Laws in Action*. Harper and Brothers, 1938.
- BALDWIN (Roger N.).
- RANDALL (Clarence B.). — *Civil Liberties and Industrial Conflict*. Haarvard University Presse, 1938.
- BATES (Ernest Sutherland). — *The Story of the Supreme Court*. The Bobbs-Merrill Co., 1936-1938.
- BROOKS (Robert R. R.). — *When Labor Organizes*. Yale University Press, 1937.
- CARROLL (Mollie Ray). — *Labor and Politics*. Houghton Mifflin, Boston, 1923.
- DOLLÉANS (Edouard). — *Histoire du mouvement ouvrier*, 2 vol. 1° 1830-1871 ; 2° 1871-1936. A. Colin, Paris, 1939.
- GOMPERS (Samuel). — *Thirty Years of Life and Labor. An Autobiography*. E. P. Dutton et C°, 1925.
- HARRIS (Herbert). — *American Labor*. Yale University Press,, New-Haven, 1939.
- HOXIE (Robert Franklin). — *Trade Unionism in the United States*. D. Appleton et C°, 1917.
- LANE (Marie Dresden).
- STEEGMULLER (Francis). — *America on relief*. Harcourt Brace and C°, New-York, 1938.
- LEVINSON (Edward). — *Labor on the March*. Haper et Brothers, 1938.
- LINDLEY (Ernest K). — *The Roosevelt Revolution*. The Viking Press, 1933.

- LERWIN (Lewis L.). — *The American Federation of Labor*. The Brookings Institution, Washington, 1934.
- LUDWIG (Emile). — *Roosevelt. Essai sur le bonheur et le pouvoir*. Plon, Paris, 1938.
- MACDONALD (Lois). — *Labor Problems and the American Scene*. Harper and Brothers, 1938.
- MARJOLIN (Robert). — *Evolution du syndicalisme aux Etats-Unis*, 1936.
- METCALF (Henry C.). — *Collective Bargaining for To-day and Tomorrow*. Harpers et Brothers, 1937.
- MILLIS (Harry A.) et MONTGOMERY (Royal E.). — *The Economics of Labor*. Volume I, Labors Progress and some Basic Labor Problems. Mc Graw-Hill Book Company(Inc., 1938.
- MINTON (Bruce) et STUART (John). — *Men who lead Labor*. Modern Age, New-York, 1937.
- PERLMAN (Selig) et TAFT (Philip). — *History of Labor in the United States, 1896-1932*. Volume IV : Labor Movements. The Macmillan Company, New-York, 1935.
- PHILIP (André). — *Trade-Unionisme et Syndicalisme*, Fernand Aubier, 1937.
- ROOSEVELT (Franklin D.). — *Looking Forward*, John Day Company, 1933.
- *On our Way*. Faber et Faber Lmted, London, 1934.
- ROSENTOCK-FRANCK (Louis). — *L'expérience Roosevelt et le Milieu Social Américain*, Alcan, 1937.
- MARJORIE (R. Clark) et SIMON (S. Fanny). — *The Labor Movement in America*. W. W Norton et Company Inc., 1938.
- STOLBERG (Benjamin). — *The Story of the C. I. O.* The Viking Press, New-York, 1938.
- WALSH (J. Raymond). — *C. I. O. Industrial Unionism in Action*. W. W. Norton et Company, Inc., New-York, 1937.
- WOLMAN (Léo). — *Ebb and flow in Trade Unionism*. National Bureau of Economic Research Inc. New-York, 1936.

— *The Growth of American Trade Unions*. National Bureau of Economic Research, 1924.

II. — JOURNAUX ET PÉRIODIQUES

Chicago Tribune.

New-York Herald Tribune.

New-York Times, 1936-1936 ; articles de Louis Stark.

American Journal of Sociology, 1937-1939. Conflicting ideologies in the American Labor Movement. Max Handman, janvier 1938.

American Economic Review, 1933-1939.

American Mercury, 1929-1939. John D. Lewis ; his labor Record. G. Carroll., juin 1937.

Annals of the American Academy of Political and Social Science, 1933-1938.

Science, 1933-1938. Problems of Organized Labor March, 1936.

Atlantic Monthly, 1932-1939. The Law and Labor, avril 1937, SOKOLSKY (George). The C. I. O. turns a page, sept. 1937. J. L. Lewis, juin 1937, ROUSSY DE SALES Raoul).

Bulletin Quotidien. Société d'Etudes et d'Informations Economiques, 1933-1939.

Business Week, 1933-1939.

C. I. O. News.

Etudes et Documents du Bureau International du Travail (B. I. T.).

Commonweal.

Fortune, 1932-1939. The Great Labor Upheaval ; an elementary view of the Committee for Industrial Organization, its principles, its aims, its progress, its enemies, its constituent unions, octobre 1936.

— The N. L. R. A. Amendments, avril 1939, par J. L. LEWIS.

— Labor Board Vs. Labor Act, février 1939, par William GREEN.

Harvard Business Review, 1938-1939.

Labor Information Bulletin.

Literary Digest, 1933-1939.

Nation., 1933-1939. C. I. O. from Committee to Congress.

R. Bendiner Dec., 3. 1938.

New Republic, 1933-1939.

Political Science Quarterly. Labor's Political Contributions. Louise Overacker, mars 1939.

Quarterly Journal of Economics. (Cambridge Mass.

Scribner's Magazine. The Newspaper Guild. Henry F. Pringle, janvier 1939.

Society for Advancement of Management Journal.

Time, 1936-1939. The American Labor Party, 15 nov. 1937.

Monthly Labor Review, 1929-1939. (U. S. Department of Labor, bureau of Labor Statistics). Tous les statistiques concernant les grèves, les salaires et les heures de travail.

Alls Opinions of the U. S. Supreme Court (The Lawyers Co-Operative Publishing Company. Rochester. New-York).

Survey of Current Business, 1938 (U. S. Department of Labor).

Yale Review, 1938-1939.

Syndicals, 1938-1939. Articles d'Albert GUIGUI.

III. — TEXTES DE LOIS, DOCUMENTS PUBLICS, etc...

An explanation of the Fair Labor Standards Act, of 1938 (U. S. Department of Labor).

Proccedings of the First Constitutionnal Convention of the C. I. O.

American Federation of Labor Convention Proccedings.

The National Labor Relations Act.

Tha Fair Labor Standards Act.

The Social Security Act.

The Social Security Act. Its accomplishments.

An address before the Institute of Public Affairs. University of Virginia, 1937.

Report on progress of the Works Program.

Public Works Administration. Jack F. Isakoff University of Illinois Bulletin, 1938.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
--------------------	---

PREMIÈRE PARTIE

La Fédération Américaine du Travail.

CHAPITRE PREMIER. — Naissance de la Fédération Américaine du Travail	9
CHAPITRE II. — Genèse d'un schisme	18
CHAPITRE III. — Philosophie et Structure de la Fédération Américaine du Travail	21
CHAPITRE IV. — Méthodes de la Fédération Américaine du Travail	28
I. — Le Boycott	28
II. — Le procédé de l'union Label	30
III. — La grève	30
CHAPITRE V. — L'A. F. L. et la Politique	34
CHAPITRE VI. — Les faiblesses de la Fédération Américaine du Travail	37

DEUXIÈME PARTIE

Le C. I. O.

Syndicalisme de métier et syndicalisme d'industrie.

CHAPITRE PREMIER. — L'Apparition du C. I. O.	49
I. — La lutte au sein de la Fédération	49

II. — Les débuts du C. I. O	59
III. — John Llewelyn Lewis	67
CHAPITRE II. — Les Méthodes du C. I. O.	70
I. — Méthode d'organisation	70
II. — La grève	72
III. — La grève sur le tas	74
CHAPITRE III. — L'Opposition des Employeurs	78
I. — Yellow-Dog Contract	80
II. — Black List	81
III. — Discrimination	81
IV. — Espionnage Industriel	82
V. — Associations d'Employeurs	85
VI. — Syndicats d'Entreprise	90
CHAPITRE IV. — Le C. I. O. et la Politique	92
I. — Le C. I. O. et les partis politiques	93
II. — Le C. I. O. et l'action politique	99
III. — La philosophie du C. I. O	102

TROISIÈME PARTIE

La composition du C. I. O. et sa pénétration dans différentes industries.

Composition du C. I. O.

CHAPITRE PREMIER. — L'industrie du Charbon	107
CHAPITRE II. — L'industrie du Vêtement	114
CHAPITRE III. — L'industrie Textile	123
CHAPITRE IV. — L'industrie de l'Acier	133
CHAPITRE V. — L'industrie de l'Automobile	146
CHAPITRE VI. — Les professions intellectuelles	166
Croissance d'un mouvement. La position du C. I. O. dans le monde syndical	171

QUATRIÈME PARTIE

**La politique de Roosevelt et ses rapports
avec l'organisation du travail.**

CHAPITRE PREMIER. — Roosevelt et les Travailleurs .	179
I. — État du Monde du Travail à l'avènement de Roosevelt. Les idées du Président.....	179
II. — Réalisation de ces idées : Les lois sociales ..	182
1. N. R. A. National Recovery Act.....	182
2. N. L. R. A. National Labor Relations Act	186
3. Social Security Act	193
4. Lois contre le Chômage	196
5. Fair Labor Standards Act de 1938	198
III. — Comment Roosevelt sortit de l'impasse créée par l'opposition de la Cour Suprême...	201
CHAPITRE II. — Franklin Roosevelt, John L. Lewis, William Green	206

IMPRIMERIE
HÉRISSEY
: ÉVREUX :